

## 【テーマ2】 給与制度改革をさらに推し進めるための取組みと研究・検討

◎これまで取り組んできた給与制度改革の推進 及び そのための研究・検討に取り組みます。

### めざす方向

(中長期の目標)

・「職員の給与等に関する報告及び勧告」における勧告・意見への反映

### 給与制度改革の推進及びそのための研究・検討

| <今年度何をするか（取組の内容、手法・スケジュール等）>  | <何をどのような状態にするか（目標）>   | <進捗状況（H29.3月末時点）>   |
|---|---|---|
| <p>●府の組織の実情を踏まえつつ、賃金センサスデータの活用などを通じて府内の民間給与を適切に把握し、職員給与に反映させるとともに、民間給与について多角的に分析・検討を進めます。</p> <p>(スケジュール)</p> <p>28年5月：民間給与実態調査<br/>賃金センサスデータの提供依頼(厚生労働省)<br/>～9月：賃金センサスデータ等の活用検討<br/>10月：勧告・意見の申し出、データ公表</p> | <p>◇活動指標（アウトプット）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・職員給与と民間給与の実態把握等</li> <li>・勧告・意見の申し出、データ公表</li> </ul> <p>◇成果指標（アウトカム）</p> <p>(定性的な目標)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・給与制度について、地方公務員法等の趣旨を踏まえたより適切な制度となるよう取り組むとともに、わかりやすい公表を通じて、より府民理解が得られるようにします。</li> </ul> | <p>《実施状況》</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○民間給与実態調査及び賃金センサスのデータを分析し、その状況を総合的に勘案して、給料表の改定を勧告しました。</li> </ul> <p>《分析内容》</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・職員給与と賃金センサスデータについて、平均給与月額を比較したところ、20歳前半までは民間を上回り、20歳後半から30歳前半はほぼ均衡し、それ以降の年齢階層においては、本府が民間を下回っている状況が判明しました。</li> </ul> |

### 現行の給与水準を決める枠組みの研究・検討

| <今年度何をするか（取組の内容、手法・スケジュール）>   | <何をどのような状態にするか（目標）>   | <進捗状況（H29.3月末時点）>  |
|---|---|--|
| <p>●現行の給与水準を決める枠組みについて、引き続き、その妥当性及び課題を検証しつつ、検討を進めます。</p> <p>(スケジュール)</p> <p>28年4月～：課題等の検証<br/>10月：必要に応じて勧告・意見への反映</p> | <p>◇活動指標（アウトプット）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・職員給与と民間給与の実態把握</li> <li>・有識者の意見聴取を含め妥当性及び課題等の検証</li> <li>・必要に応じて勧告・意見への反映</li> </ul> <p>◇成果指標（アウトカム）</p> <p>(定性的な目標)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・職員給与について、適正な水準の確保を通じて、より一層府民理解が得られるようにします。</li> </ul> | <p>《実施状況》</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○職員給与について、給与水準を決める枠組みを見直し、民間給与を適正に反映した給与改定を勧告しました。</li> </ul> <p>《見直し内容》</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・民間データの上下 2.5%カットの継続の可否について検証を行った結果、安定性、信頼性において懸念される状況が判明し、除外を行わないこととしました。</li> <li>・公民比較の役職の対応関係を見直し、2級の対応について、企業規模 500人以上の「係長」を「主任」に見直すなどの取組みを行いました。</li> </ul> |

【部局長コメント（テーマ2総評）】

自己評価

達成

＜取組状況の点検＞

職員給与について、民間給与を適切に反映した給与改定を勧告しました。

- 賃金センサスデータの活用などを通じて府内の民間給与を適切に把握するとともに、民間給与について多角的に分析・検討を進め、その状況を勘案して、給料表の改定を勧告しました。
- 現行の給与水準を決める枠組みについて、その妥当性及び課題を検証し、民間データの上下2.5%カットの継続の当否について検証を行った結果、安定性、信頼性において懸念される状況が判明したため、除外を行わないこととするとともに、公民比較の役職の対応関係を見直し、2級の対応関係について、企業規模500人以上の「係長」を「主任」に見直すなどの取組みを行いました。

＜今後の取組みの方向性＞

- 平成29年度においても、府内の民間給与を適切に把握するとともに、引き続き、民間給与について多角的に分析・検討を行い、職員給与に反映させる取組みを行ないます。