

【テーマ2】 あるべき給与制度の構築に向けた調査・研究

◎組織活力向上に資するあるべき給与制度の構築に向けた調査・研究に取り組みます。

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

組織活力向上に資するあるべき給与制度の構築に向けた調査・研究

<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（H31.3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、民間給与の多角的な分析と組織活力向上に資するあるべき給与制度の検討を進めます。</p> <p>（スケジュール） 30年5月：民間給与実態調査 賃金センサスデータの提供依頼(厚生労働省) ～9月：賃金センサスデータ等の活用検討 10月：勧告・意見の申し出、データ公表</p>	<p>▷</p> <p>◇活動指標（アウトプット） ・職員給与と民間給与の実態把握等 ・勧告・意見の申し出、データ公表</p> <p>◇成果指標（アウトカム） （定性的な目標） ・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。</p>	<p>▶</p> <p>○民間給与の状況を把握し、月例給について、職員給与が民間給与を上回っていること、民間における初任給が本府の初任給を上回り、本府職員の採用環境が厳しい状況にあることを踏まえ、本年の勧告では、給料月額を一律0.6%引き下げを基本としつつ、初任給及び若年層の給料を引き下げない、あるいは引下げ率を緩和することとしました。</p> <p>○これまでの給与制度改革の結果、昇給カーブのフラット化が進んでいることを、賃金センサスのデータ等に基づき示しました。</p>