

# 地方自治体のお客様向け 給与構造改革支援のご案内

## 職員の頑張りに本当に報いるための“給与構造改革”へ

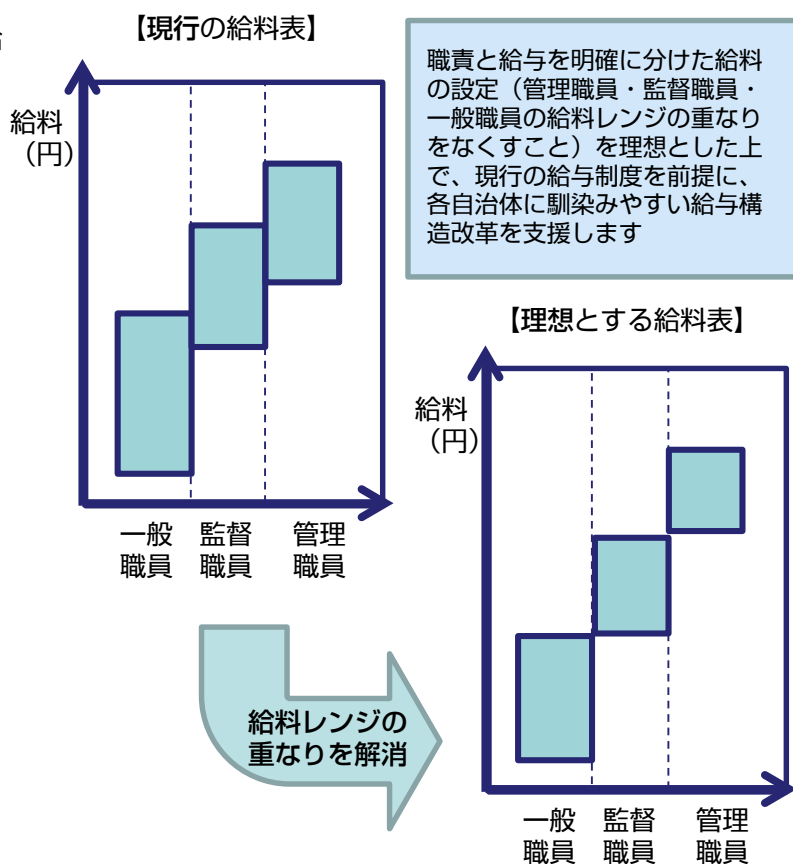
地方公務員法の改正により、平成28年4月から、任用、給与、分限その他の人事管理の基礎として、能力評価と業績評価に基づく人事評価制度を導入することが同法に定められました。既に人事評価制度を導入している自治体にとっても、その運用を改善することで、“能力と実績に基づく人事管理”が一層徹底される方向にあります。

このような人事評価制度が適切に運用されるようになれば、次なる改革領域として注目されるのは、その評価結果を有効に活用した“給与構造改革”です。

現在、多くの自治体では、職責に見合った給与構造にあるとは言えず、中には、管理職と一般職員の間で実質給与の逆転が生じている例も見られます。このため、管理職については大変な割に報われないという印象が浸透し、管理職のなり手不足が問題となっています。

また、専門職に関しては、幼保一元化を受けた給与水準の統一化や、民間同職種の給与水準との格差などから、職務の特性に見合った給与水準へと見直しが課題となっています。

そこで、株式会社富士通総研では、職員の頑張りが継続的に報われる仕組みとして、給与構造改革支援のサービスを提供いたします。

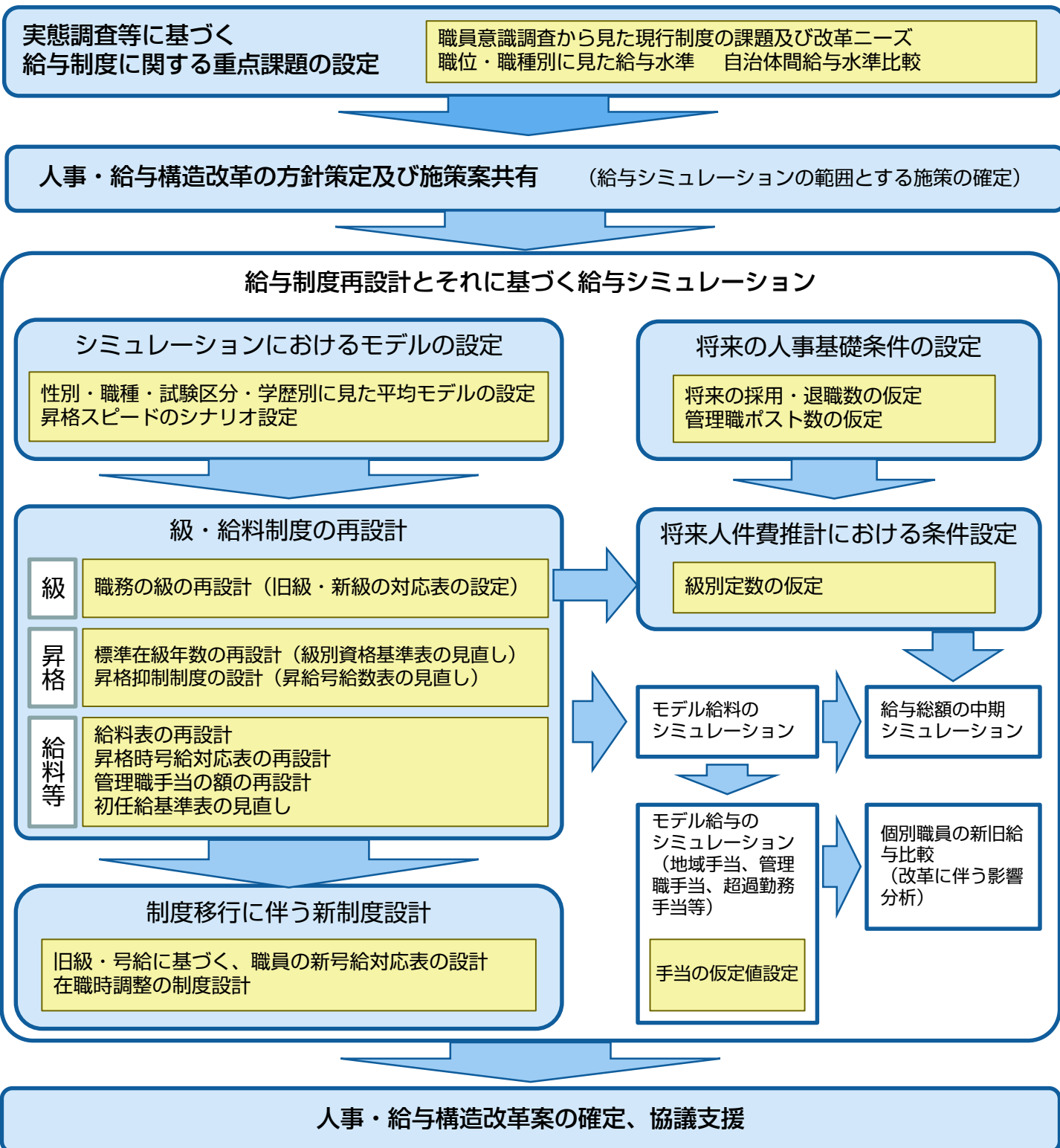


## 富士通総研による給与構造改革支援の特徴

### 職員ニーズの把握と丁寧なシミュレーションの実施により、貴団体に合った給与構造改革を支援します

- 当社公共事業部が提供する人事コンサルティングは、“人材育成方針⇒能力開発⇒人事配置⇒評価・処遇”のサイクルの具体化を目指しており、給与構造改革においても、他の人事制度と連携した改革を支援します。また、給与構造改革の施策案の検討に当たっては、人材の長期的成長と短期的貢献の両面から施策の具体化を支援します。
- 給与構造改革の検討材料として、(1)モデル設定に基づく給与シミュレーションと、(2)個別職員に対する影響分析を並行して行います。これにより、改革案に基づく生涯年収や、職位や職種別に見た給与水準、各職員の給与変化額、ポスト管理を踏まえた人件費総額の影響等について具体的に検証し、改革による定量的効果・影響を明らかにします。
- 職員のニーズに合った改革を進めるとともに、改革案の実行に向けた協議を円滑に進めるため、参考材料となる職員意識調査の実施を支援します。
- 給与制度改革における給料表切替に伴う在職者調整や、分限事由の明確化、退職者等の処遇検討などに関しては、社会保険労務士と協力し、現行法や判例等を踏まえた支援を行います。

給与構造改革支援の流れ（一例）



このカタログに掲載されている内容については、予告なしに変更することがありますのでご了承ください。

2015年10月

お問い合わせ先

株式会社富士通総研

コンサルティング本部 行政経営グループ

〒105-0022 東京都港区海岸1-16-1 ニューピア竹芝 サウスタワー TEL:03-5401-8396