

《参考資料》

資料 11 自己申告制度、業績評価制度の取組状況（平成 11 年度）

（単位：団体数）

		自己申告制度	業績評価制度
公益法人	実施団体	19	17
	未実施団体	22	24
株式会社	実施団体	5	5
	未実施団体	18	18
計	実施団体	24	22
	未実施団体	40	42

(2) 給与制度の改革

[現状と課題]

平成 11 年 8 月 1 日現在、監理団体 64 団体中 52 団体に、合計で 3,507 人の固有職員が雇用されている。これらの職員に適用される給与体系は、都の給料表等を準用しているものが 34 団体と多数を占めている。本来、団体の給与については、独自の給与体系を採用し、職員のインセンティブを高め、効率的経営を行っていく必要がある。

また、常勤嘱託員制度は、高齢者の知識・経験を活用しつつ、人件費負担も軽減していく有効な手段として、積極的に活用を図るべきである。しかし、これらについては、次のような問題点がある。

第一は、団体の事業内容、経営状況や職員の業績を反映した給与制度とはなっていないことである。

第二は、職員のインセンティブを高めるという観点からの給与制度とはなっていないことである。なお、常勤嘱託員の雇用実態を見ると、再雇用職員にはない退職金が支給されている例もある。したがって、今後、団体の経営状況や事業内容、職員の能力・業績等を反映した団体独自の給与制度等の導入を促進する必要がある。

[取組の方向]

職員のインセンティブを高めることを基本に、以下の事項に取り組む。

- ・ 職と責任に応じた給与体系の導入
- ・ 業績給、能力給、年俸制等、団体の経営実態や職員の能力業績を反映した給与体系の導入
- ・ 固定費を減らし変動費を増やす給与体系の導入
- ・ 経営状況や事業内容、貢献度等を反映した退職金、諸手当の支給
- ・ 常勤嘱託職員の退職金の原則廃止 など