

組織の構造改革について

1. 民間企業的な人事・処遇の導入について

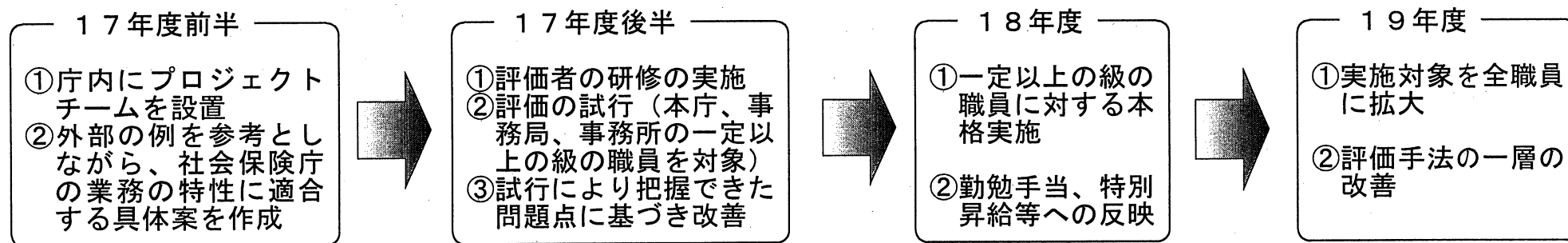
現行の国家公務員制度においても、能力、実績に基づく人事評価を行い、給与処遇や昇進管理等に反映することができる制度となっているが、これまでは、十分な運用が行われてこなかった。

しかし、社会保険業務については、特に効率性等が強く求められるものであることから、現行制度を十分に活用し、能力主義に立った「民間企業的な人事・処遇」を徹底することとし、本年度から取組を開始する。

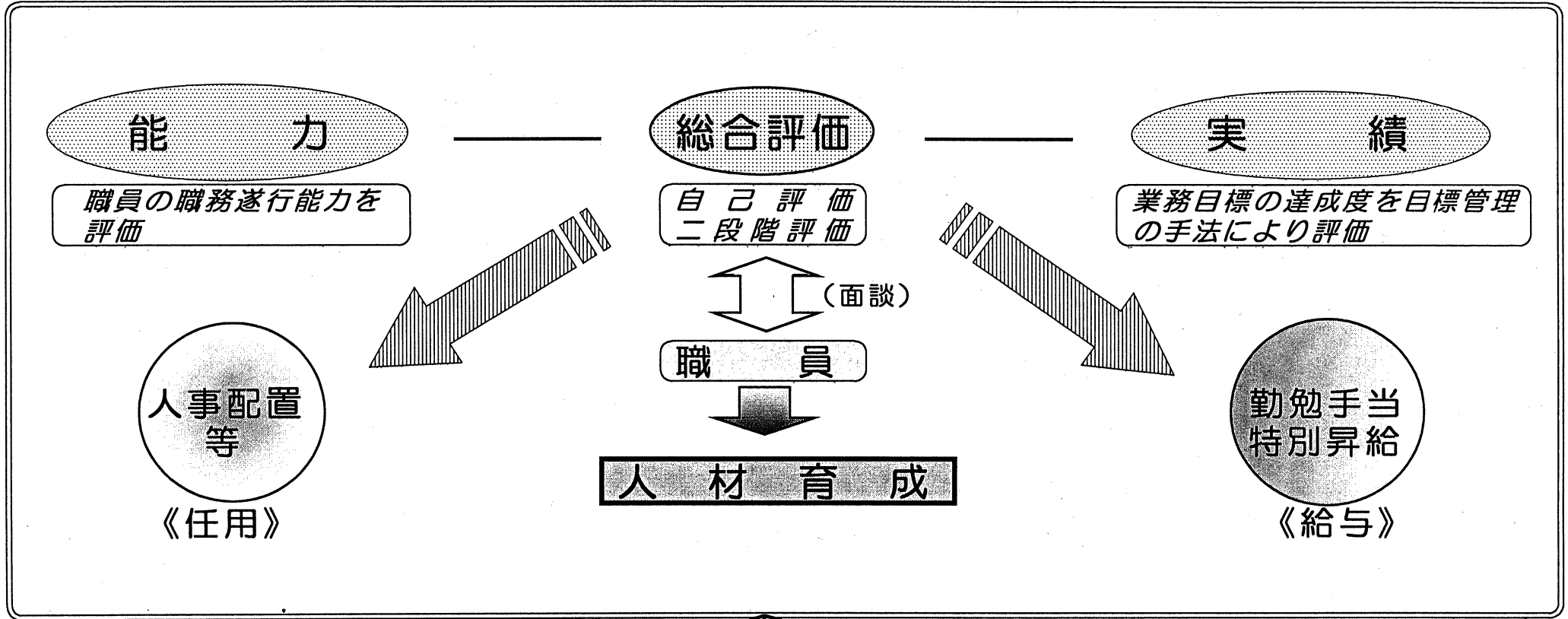
<具体的内容>

- 社会保険庁独自の新しい人事評価システムを策定し、地方組織を含めて、全庁で実施する。
- 新たな人事評価システムの要素・・能力評価、実績評価、総合評価、評価者に対する研修、苦情相談
- 評価結果の処遇等への活用・・給与処遇（勤勉手当、特別昇給）、人事配置・昇進管理（昇任、昇格、降任、降格）、人材育成

<スケジュール>



人事評価システムのイメージ



《納得性を高めるための仕組み》

評価基準の公開

↑
透明性

評価者研修

↑
公正性

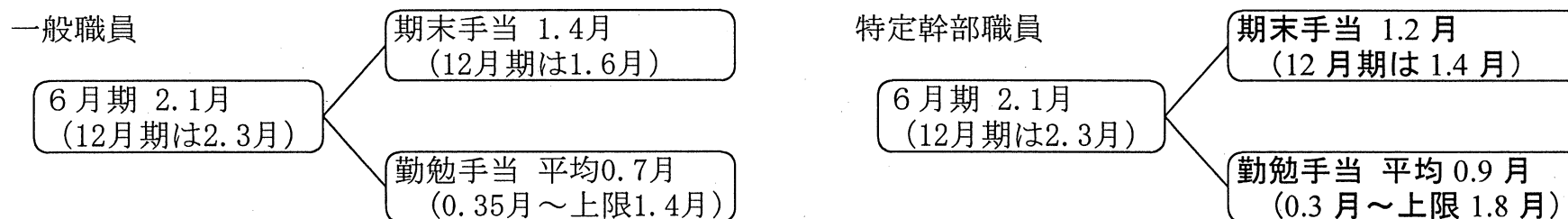
苦情相談体制

↑
納得性

(参考) 現行の公務員制度における勤務成績と給与等の関係

(1) 勤勉手当

期末・勤勉手当(現在、年間支給月数 4.4 月。6 月期が 2.1 月、12 月期が 2.3 月)のうち、勤勉手当は、職員の勤務成績に応じて支給することとされている。(人事院規則で成績率の範囲が定められている)



		一般職員	特定幹部職員 (課室長等)
勤務成績による成績率	特に優秀	95/100以上140/100未満	120/100以上180/100未満
	優秀	80/100以上 95/100未満	105/100以上120/100未満
	良好	70/100	90/100
	上記以外	70/100未満	90/100未満
懲戒処分の場合	戒告	55/100	70/100
	減給	45/100	50/100
	停職	35/100	30/100

(2) 特別昇給

○定員の 15% の範囲内で、人事院が、「特別昇給定数」を定め、その範囲内で、「勤務評定の結果上位の段階に決定され、かつ、執務に関連して見られた職員の性格、能力及び適正が優秀である場合」等に行う。