

## 7. 意識改革の徹底

### 「緊急対応プログラム」に基づく業務改革の取組

### 「業務改革プログラム」に基づく取組

### 到達目標

#### 人事評価システムの導入【新規】

- 現行制度を十分に活用し、民間企業的な能力主義・実績主義に立った新たな人事評価システムを導入。

#### 社会保険事務局・事務所グランプリの実施

- 主要な事業の取組状況について、「社会保険事務局・事務所グランプリ」を実施。

#### 通信研修の導入【新規】

- 年金相談などの業務に携わる職員を中心として、通信研修を段階的に実施。
- 家庭の事情等により、大学校における集合研修への参加が不可能なものへの通信研修を実施。

○各事務局、事務所ごとの事業実績の公表による競争の促進

- 内部改善提案制度の創設
- 職員行動規範の策定及び徹底
- 地方職員の本庁ポストへの登用
- 職員研修の体系及びカリキュラムの抜本的な見直し

すべての職員が改革意識を有する組織を実現する

## 8. 能力重視の人事政策の断行

### 「緊急対応プログラム」に基づく業務改革の取組

### 「業務改革プログラム」に基づく取組

### 到達目標

○本庁と地方庁の人事交流の拡大

#### ○ 人事政策の抜本的な改革

- ・ 事務局・事務所の幹部人事について、本庁主導に移行。
- ・ 年功序列や地域の事情にとらわれず、能力本位での広域的な人事の実施。
- ・ 事務局長等の事務局幹部について、全国的視野に立った事業運営を行い、改革の推進等に常にリーダーシップを発揮できる者の積極的登用及び幹部職員の育成のため、高い実務能力や専門性を備えさせるため、若いうちから第一線での配置。
- ・ 事務所長等の任用について、能力本位、人物重視を徹底し、都道府県域を越えた人事異動を積極的に推進するとともに、本庁及び他事務局における勤務経験を重視。
- ・ 事務所長等の地方幹部について、組織管理能力、業務遂行能力やリーダーシップ等に長けた民間人材の登用を検討。
- ・ 有能な管理職を育成・登用するための計画的な人事ローテーションや、昇格と合わせた研修制度を実施。
- ・ 社会保険大学校において、質の高い研修を行うとともに、必要に応じて試験を行い、その成績を任用に活用。

◇ 能力本位で広域的な人事を行い、ガバナンスの利いた組織を実現する。

## 9. 組織内部の改革

### 「緊急対応プログラム」に基づく取組

- 社会保険事業運営評議会の設置
- 経済界の協力による顧問、プロジェクトリーダー等の配置
- 社会保険事業計画の見直し
- 年金の給付誤り等の事例の適切かつ迅速な公表

### 「業務改革プログラム」に基づく取組

### 到達目標

◆ 内部統制（ガバナンス）の確保された組織を実現する。