

民間企業的な人事・処遇の導入の進め方について

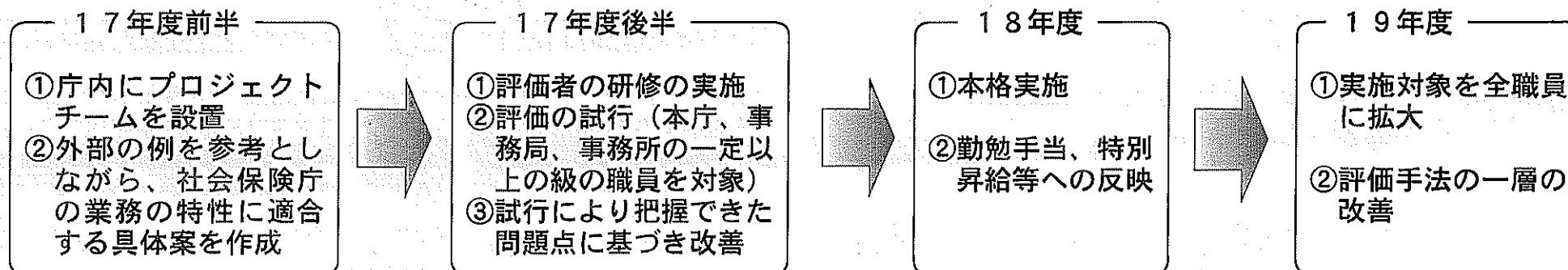
現行の国家公務員制度においても、能力、実績に基づく人事評価を行い、給与処遇や昇進管理等に反映することができる制度となっているが、これまでは、十分な運用が行われてこなかった。

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、業績評価、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

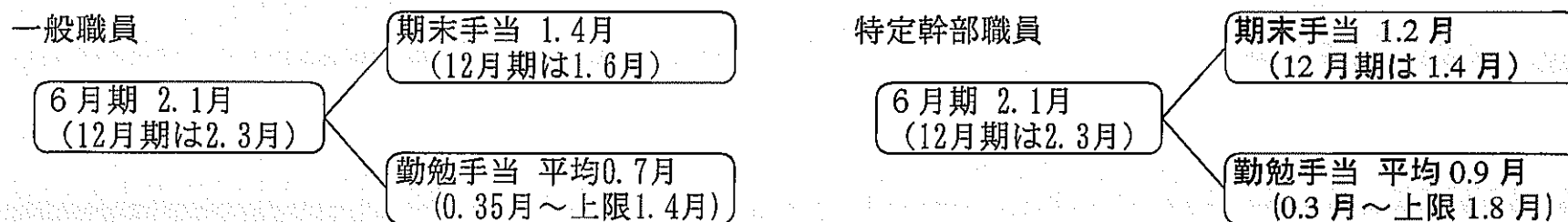
<スケジュール>



(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。

(3) 普通昇給

- 1年以上を「良好な成績」で勤務したときは、1号上位の号俸に昇給。
病気休暇等で6分の1以上を勤務しなかった場合、又は停職、減給、戒告の処分を受けたときは、勤務成績が良好であるとの証明が得られないものとする。

(4) 昇格

- 昇格（職務の級を俸給表の上位の級に変更すること）の条件
 - ・昇格させようとする職務の級がその職務に応じたものであること
 - ・省庁ごとに人事院が定める「級別定数」の範囲内であること
 - ・昇格前の級に1年以上在級していること
 - ・級別資格基準表の必要経験年数、必要在級年数を満たしていること
 - ・勤務成績が良好であること

| | | 1級 | 2級 | 3級 | 4級 | 5級 | 6級 | 7級 | 8級 | 9～11級 |
|--------|------|----|----|----|----|----|----|----|----|-----------------------|
| 必要在級年数 | | | 5 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 人事院が別に定める基準 (個別承認) |
| 必要経験年数 | I種 | | | 0 | 5 | 7 | 9 | 11 | 13 | |
| | II種 | | 0 | 3 | 7 | 9 | 11 | 13 | 15 | |
| | III種 | 0 | 5 | 8 | 12 | 14 | 16 | 18 | 20 | |

(注) 例えば、II種の職員が、4級に昇格するには、3級に4年以上在級するか、又は、採用以後の経験年数が7年以上であることが必要。

- ※ 勤務成績が特に良好な職員については、通常基準よりも短い経験年数で昇格させることができる。
(上記経験年数に80/100以上～100/100未満の割合を乗じた年数をもって、上記年数を満たすものとして取扱う)

(5) 降格

- 次の条件に該当する場合には、降任することができ、職位の級が下位の級となる場合は降格となる。
 - ・職員の勤務実績を判断するに足ると認められる事実に基づき、勤務実績の不良なことが明らかな場合
 - ・職員の適格性を判断するに足ると認められる事実に基づき、その官職に必要な適格性を欠くことが明らかな場合