

平成 17 年度人事に関する基本方針

- ◆ 改革を推進するための、人事に関する「5つの基本指針」
 - I 「内向きな組織」から、「事業重視の組織」へ
 - II 専門家・熟達者の養成
 - III 内部統制（ガバナンス）の確保された組織の確立
 - IV 本庁・地方庁を含めた人事交流等による組織全体の活性化
 - V 「スピーディな事業執行体制」の構築

（※）上記指針は、現在行われている社会保険庁の組織の在り方等の議論を踏まえ、今後必要な見直しを行うこととし、現時点では、現行の組織を前提として取りまとめた。

I 「内向きな組織」から、「事業重視の組織」へ

- ① 内部管理重視から事業実施重視への転換
 - 内部管理職務経験を重視した人事配置から転換し、事業実施部門の職務経験を重視する人事配置に見直す。
- ② 年次にとらわれない人事配置
 - 人事異動に際しては、各ポストを年次固定的なものとして位置づけるのではなく、職員の適性やその時々当該ポストを巡る事業の状況等を踏まえ、弾力的な取り扱いを行う。
 - 本庁幹部職員の登用に当たっては、その時々課題への対応状況や事業実績等を踏まえて登用を行うこととし、また、地方社会保険事務局長については、社会保険業務の第一線機関の指揮官として、事業実績の向上や改革の推進に常にリーダーシップを発揮できる者を登用する。
- ③ 職員の意欲を引き出す職場づくり
 - 国民の意向を反映した業務の質の向上や費用の効率化等について、職員が意欲を持って取り組むことができる人事・処遇面の仕組みを構築する。
 - そのため、早急に人事評価制度の確立を図る。

II 専門家・熟達者の養成

- ① 人事サイクルの変更
 - 「業務への習熟期間」や「質の高い業務の遂行」を確保するため、2年を基本としている人事サイクルを、3年以上に移行する。

② 専門家・熟達者の養成

- 各職員を、「システム開発」、「年金相談」、「保険料徴収」、「業務指導」等の部門を幅広く経験させた上で、その適性を見極め、いずれかの部門の卓越した知見を有する専門家・熟達者として養成する計画的な人事配置を行うとともに、他機関との人事交流を積極的に推進する。
- 特に、「システム開発」部門については、民間企業への出向・研修等を含め、職員の継続的なスキルアップ対策を検討する。

III 内部統制（ガバナンス）の確保された組織の確立

いわゆる3層構造の弊害を除去し、本省1種職員、本庁職員、地方庁職員が一体となって総合力を発揮できる組織とするため、各幹部ポストについて、一定の職種に固定化されがちであった人事の運用を改める。

① 社会保険事務局長への1種職員の配置

- 従来、そのほぼ全てが本庁職員の配置となっていた社会保険事務局長について1種職員の配置を拡大する。
- また、幹部ポストに配置される1種職員にあっては、実務や組織の管理を十分行うことができるよう、人事サイクルをルーティン化することなく、その時々当該ポストを巡る事業の状況等を踏まえた人事異動が行われるよう、十分配慮する。

② 地方庁職員の幹部への登用

- 社会保険事務局次長への登用
地方職員が意欲をもって事業に取り組むことができるよう、社会保険事務局次長への、地方庁（地元）職員の登用を積極的に行う。
- 社会保険事務所長への登用
社会保険事務所長については、地方庁（地元）職員の登用を原則とし、本庁職員が社会保険事務所長として配置されている社会保険事務所の数について、暫減させる。これにあわせ、本庁職員の社会保険事務所課長ポストへの配置を行う。
- 地方庁における現場経験を本庁における企画立案に活かすため、地方庁職員の本庁主要ポストへの配置を拡大する。
- 将来的には、地方庁職員であっても、優秀な者については、本庁職員と同様に、全国異動の対象としたうえで、出身地域以外の社会保険事務局長や本庁幹部職員となり得るような人事システムを導入する。

IV 本庁・地方庁を含めた人事交流の拡大等による組織全体の活性化

① 若手職員の「本庁－地方庁」間の人事交流

- 若手地方庁職員の本庁配置や、若手本庁職員 of 社会保険事務局への配置を拡充することにより、現場業務のノウハウと企画立案業務の融合を図るとともに、「本庁－社会保険事務局」間の人的な融和を図る。

② 地方社会保険事務局間の人事交流の実施

- 平成13年4月採用者以降、地方庁採用はブロック単位となっていることを踏まえ、これらの職員について社会保険事務局間の人事交流を実施する。

③ 人事配置の地域間格差の是正

- 人員配置の地域間格差については、平成17年3月末策定の配置見直し計画に基づき平成17年度を初年度する3年間で社会保険事務局間の人事配置の見直しを行う。

V 「スピーディな事業執行体制」の構築

① 組織階層の簡素化

- 組織階層の簡素化を図り、スピーディな意志決定・効率的な事業運営を実現するため、現行の班長制を廃止する。
- 具体的には、現行の「課長補佐・班長・係長」体制を整理し、各課（室）の班長を、課長補佐や専門官（スタッフ）に移行させ、業務毎の責任体制を明確にする。

② プロジェクトチームの活用

- 組織横断的なプロジェクトチームを活用し、スピーディな企画・立案を実現する。
- プロジェクトチームに地方庁の現場経験者を機動的に参画させ、その知見を活用する。