

(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過年数、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)
必要経過年数	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、採用以後の経過年数が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、通常の基準よりも短い経過年数で昇格させることができる。
(上記経過年数に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

2. 地方組織の抜本改革について

(1) 社会保険事務局のブロック単位の集約化

- ① 各都道府県ごとに設置されている現行の地方社会保険事務局（４７）については、内部統制（ガバナンス）の強化、効率的な事業の実施等を図るため、これを廃止した上で、ブロック単位の集約化する。

<ブロック化の利点>

- ・ 本庁からの内部統制（ガバナンス）の強化を行いやすい。
 - ・ 都道府県域を超えた広域的な人事管理が行いやすい。
 - ・ 集約化により要員を簡素化し、他の業務へシフトできる。
 - ・ 社会保険事務所の指導監督を広域的に行うことができ、業務の均質化や、優れた取組みの普及を図ることができる。
 - ・ 地方事務官制に由来する都道府県単位の意識や閉鎖的な組織体質を改めることができる。
- ② ブロック化の時期については、政府管掌健康保険の業務が公法人に分離されて、年金の新組織が設置される時（平成２０年秋目途）とする。
- ただし、先行してブロック単位の集約化できるものは、平成１８年度にも実施する方向で検討する。

<各省庁のブロック組織の例> (ブロック数は、支局を含む。沖縄事務所等を除く。)

省庁	組織名	ブロック数	名称
防衛施設庁	防衛施設局	8	札幌、仙台、東京、横浜、大阪、広島、福岡、那覇
総務省	管区行政評価局	8	北海道、東北、関東、中部、近畿、中国四国、四国支局、九州
	総合通信局	10	北海道、東北、関東、信越、北陸、東海、近畿、中国、四国、九州
法務省	法務局	8	札幌、仙台、東京、名古屋、大阪、広島、高松、福岡
	地方入国管理局	8	札幌、仙台、東京、名古屋、大阪、広島、高松、福岡
公安調査庁	公安調査局	8	北海道、東北、関東、中部、近畿、中国、四国、九州
財務省	財務局	10	北海道、東北、関東、北陸、東海、近畿、中国、四国、福岡支局、九州
国税庁	国税局	11	札幌、仙台、関東信越、東京、金沢、名古屋、大阪、広島、高松、福岡、熊本
厚生労働省	地方厚生局	8	北海道、東北、関東信越、東海北陸、近畿、中国四国、四国支局、九州
農林水産省	地方農政局	8	北海道事務所、東北、関東、北陸、東海、近畿、中国四国、九州
林野庁	森林管理局	7	北海道、東北、関東、中部、近畿中国、四国、九州
経済産業省	経済産業局	8	北海道、東北、関東、中部、近畿、中国、四国、九州
国土交通省	地方整備局	9	北海道開発局、東北、関東、北陸、中部、近畿、中国、四国、九州
	地方運輸局	9	北海道、東北、関東、北陸信越、中部、近畿、中国、四国、九州

※社会保険事務局のブロック化に当たっては、関東地域の事業規模（厚年事業所数で29.7%、国年被保険者数で35.1%）が大きいことへの考慮が必要。

(2) 要員配置の見直し

- ①組織の見直しに先立って、業務量の地域間格差を是正し、各社会保険事務局の業務量に応じた適切な人員配置となるよう、平成17年度より3年間で、事務局間の正規職員の配置の見直しを行う。
- ②非常勤職員についても、業務量に対応して数を調整する。

(3) 広域的な人事異動の拡大

- ①社会保険事務局間の人事異動
17年度；100人規模で行う（うち4月1日；42人）
- ②本庁と社会保険事務局間の人事異動
本庁から社会保険事務局；161人（38事務局）＜16年度＞ → 188人（47事務局）＜17年4月1日＞
社会保険事務局から本庁； 32人（23事務局）＜16年度＞ → 51人（38事務局）＜17年4月1日＞

(4) 事務局間、事務所間の競争促進

- ①事務局、事務所単位の実績評価、
- ②実績順位の公開と表彰

(5) 業務品質の管理の徹底

- ①効果の上がる取組みの収集、
- ②統一的な業務マニュアルの充実、
- ③数値による実績管理

(6) コスト管理の徹底

- ①予算執行の状況を一元的に把握して事業コストを管理、
- ②調達委員会、契約審査会、等

3. 組織の効率化と人員の削減について

