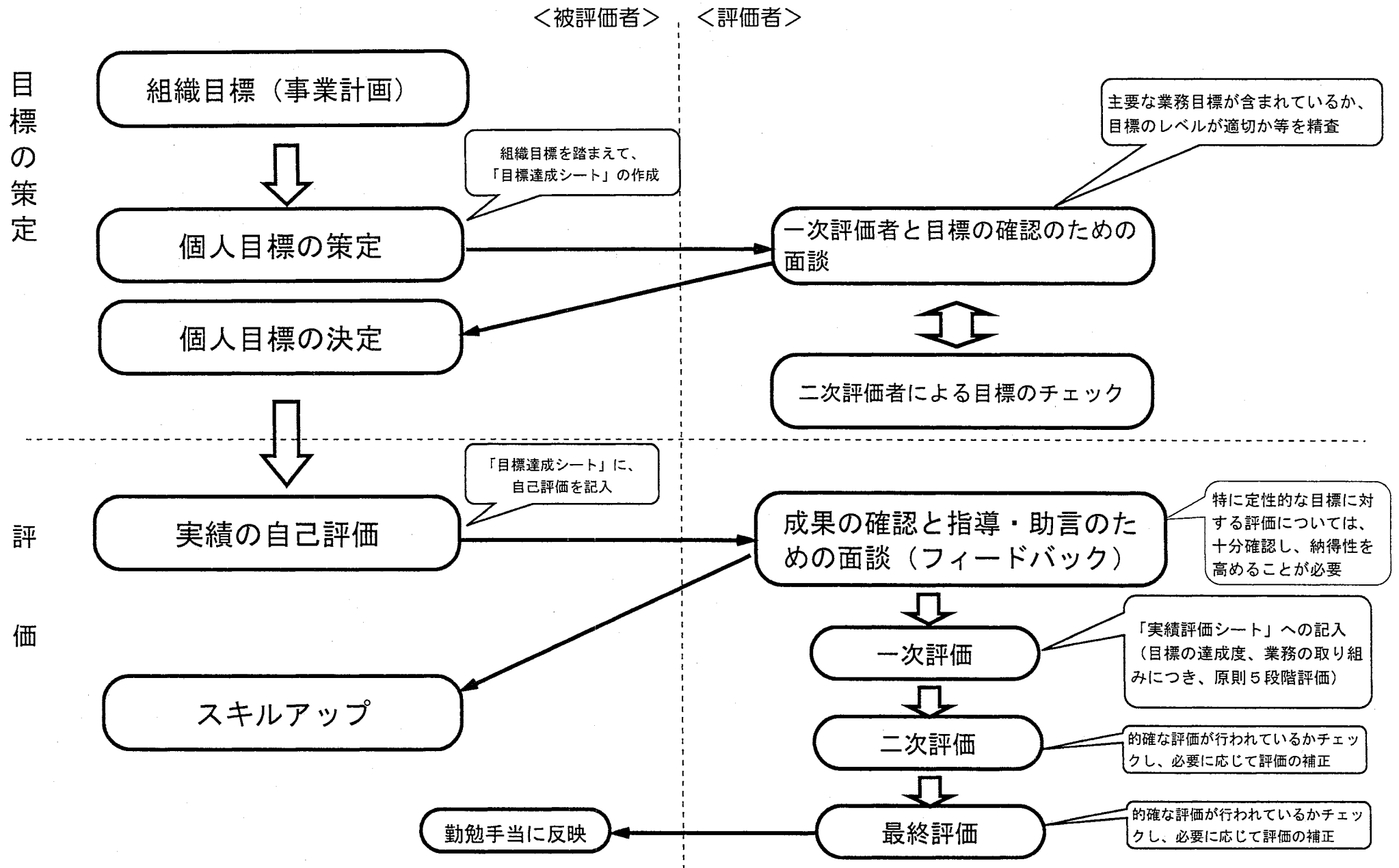


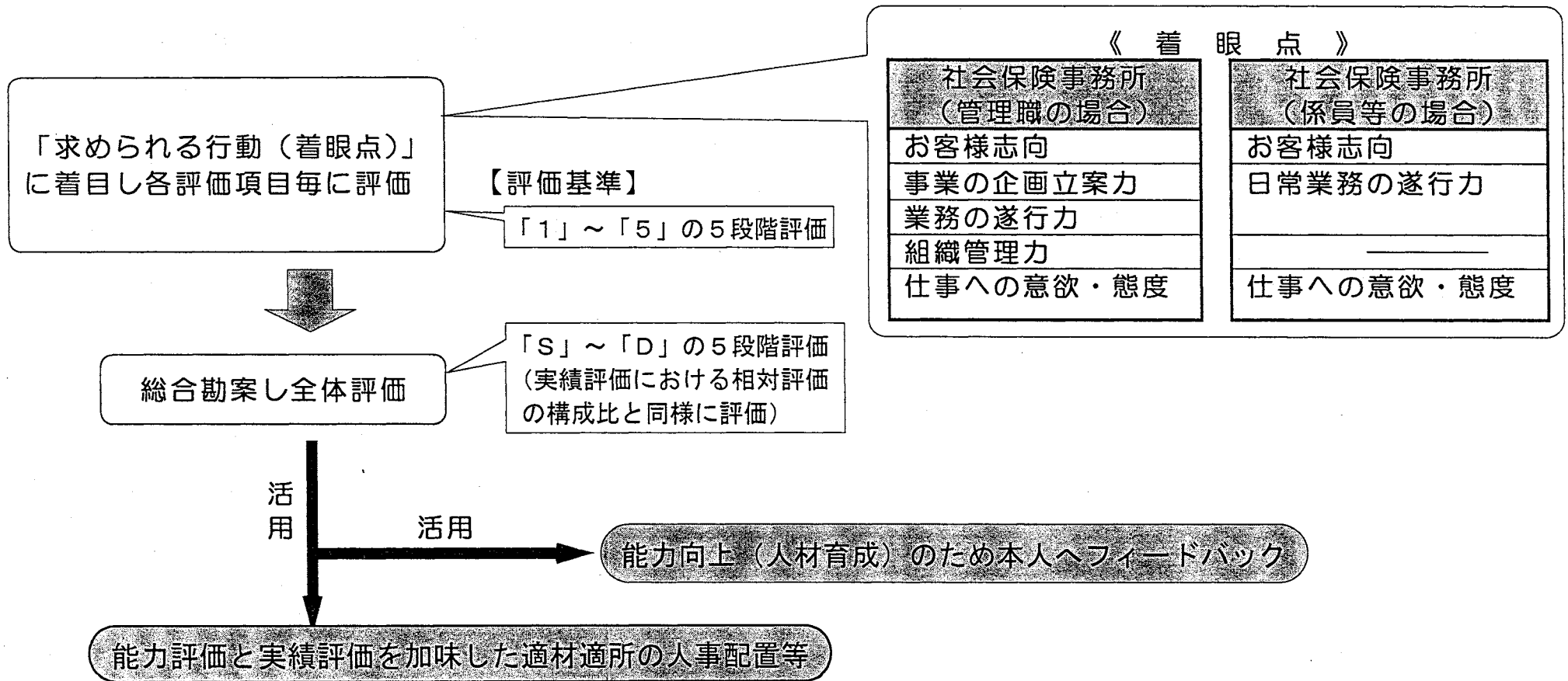
(3) 評価の流れ



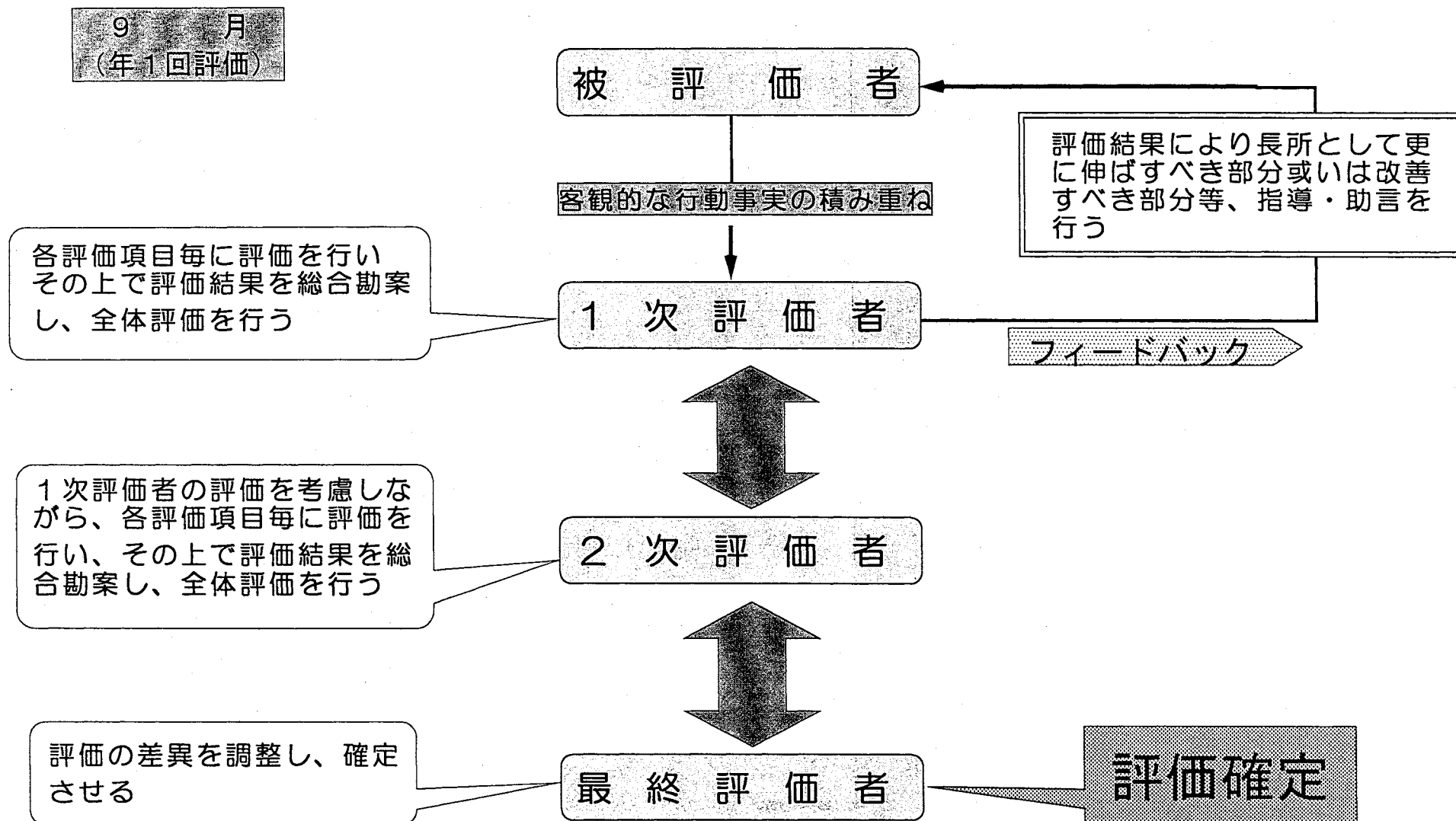
3. 能力評価について

(1) 基本的内容

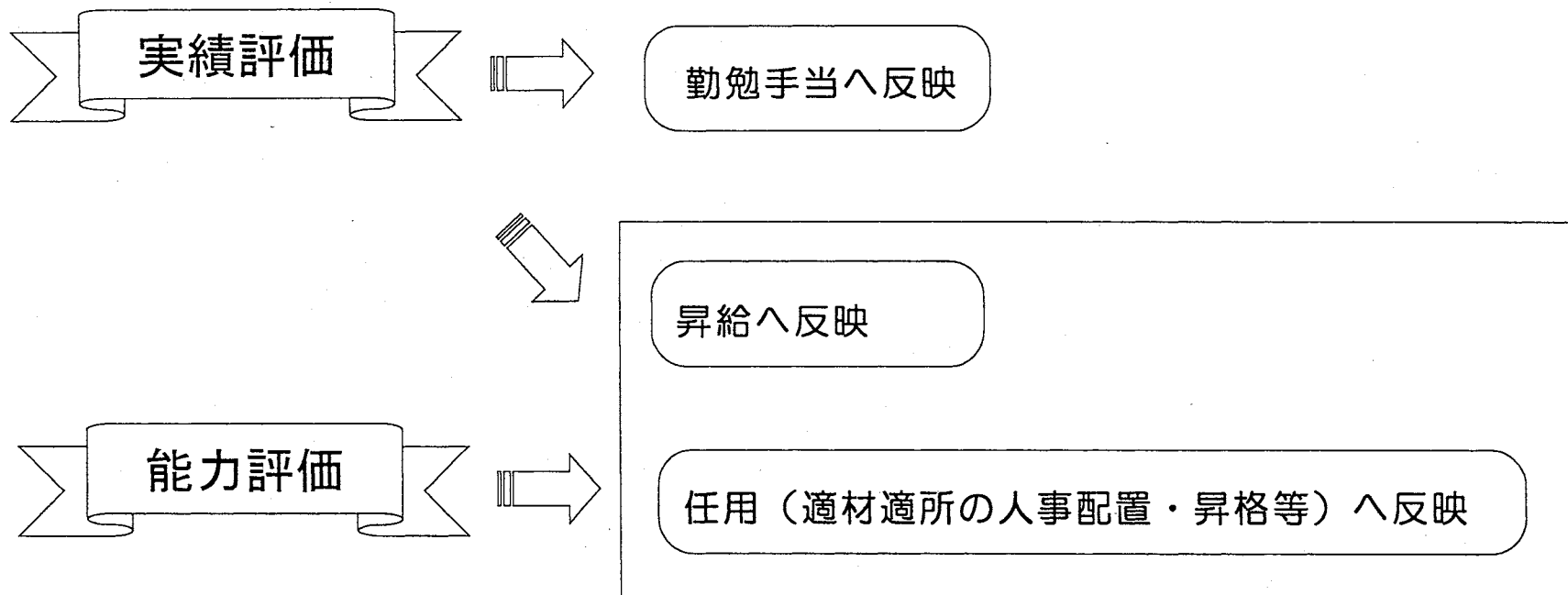
- 評価期間中に行動に表れた職務遂行能力を評価。
- 役職階層に依じて、相対評価の単位となる評価グループ及び評価シートを区分。(別添参照)



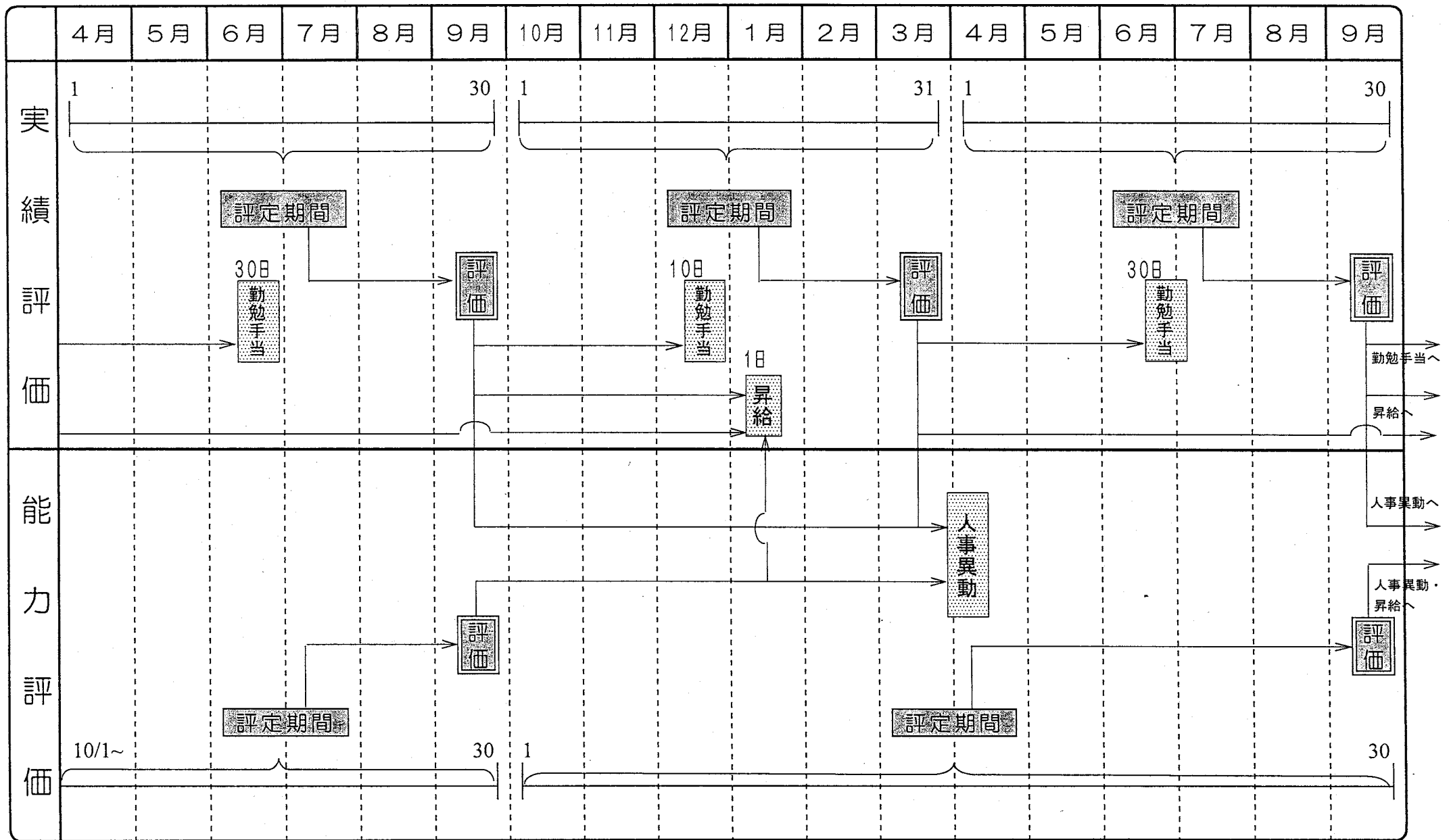
(2) 評価の流れ



4. 評価結果の処遇等への活用について



(1) 評定期間と処遇への反映時期

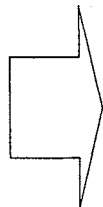


(2) 実績評価の勤勉手当への反映

① 実績評価の結果

(勤務成績を決定する際の基礎資料として活用)

評語	実績評価	構成比	
	評価基準	1～2級	3級以上
S	役職階層に期待される実績を大きく上回った。	5%	5%
A	役職階層に期待される実績を上回った。	25%	25%
B	役職階層に期待される実績をあげた。	60%	50%
C	役職階層に期待される実績を下回った。	10%	20%
D	役職階層に期待される実績を大きく下回った。		



③ 勤勉手当の成績区分・成績率の決定

社会保険庁(案)			人事院規則等		
成績区分	成績率		成績区分	成績率(分布率)	
	特定幹部職員	一般職員		特定幹部職員	一般職員
特に優秀	120/100	95/100	特に優秀	111/100以上185/100以下 (3%以上[5%程度])	86/100以上145/100以下 (5%以上[10%程度])
優秀	105/100	80/100	優秀	101/100以上111/100未満 (25%以上[30%程度])	78.5/100以上86/100未満 (25%以上[30%程度])
良好(標準)	91/100	71/100	良好(標準)	91/100 (—)	71/100 (—)
良好でない	86/100	69/100	良好でない	91/100未満 (人事院が別に定める判断基準による)	71/100未満 (—)
特に良好でない	81/100	67/100			

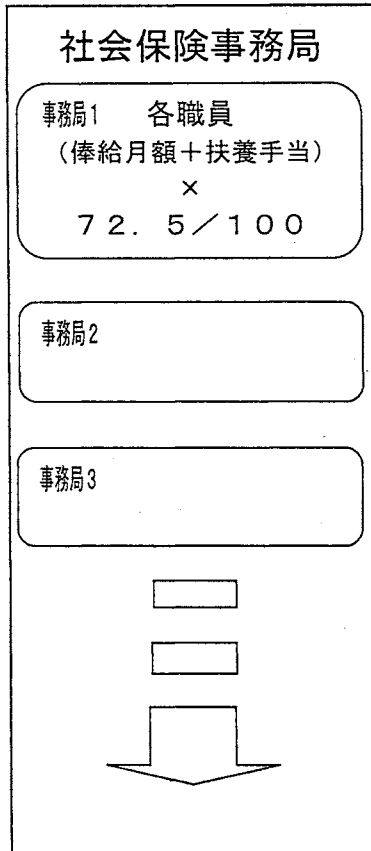
(注) 現時点における案である。

② その他職員の勤務成績を判定するに足ると認められる事実

・優秀な成績を上げた社会保険事務所に着目したランクアップ等

※ 特定幹部職員とは、本庁課長及び課長相当職、地方社会保険事務局では事務局長及び事務局次長・部長等である。

《勤勉手当の支給方法》



実績評価に対応するファンド

人事評価の成績区分		S	A	B	C	D
割	1~2級	5	25	60	10	
合	3級以上	5	25	50	20	

※評価結果を基礎に、その他勤務成績を判定するに足ると認められる事実を考慮して決定

勤勉手当の成績区分	特に優秀	優秀	良好(標準)	良好でない	特に良好でない
勤勉手当の成績率	$\frac{95}{100}$	$\frac{80}{100}$	$\frac{71}{100}$	$\frac{69}{100}$	$\frac{67}{100}$

※一般職員の場合の成績率。

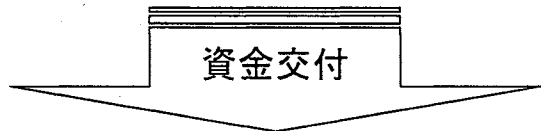
+

優秀な事務所の実績に対応するファンド

○保険料収納等の成績上位の事務所に着目して成績区分のランクアップが可能な資金を配付

全国ランキングに基づく相対評価に対応するファンド

○ 事務局長



社会保険事務局ごとに資金交付