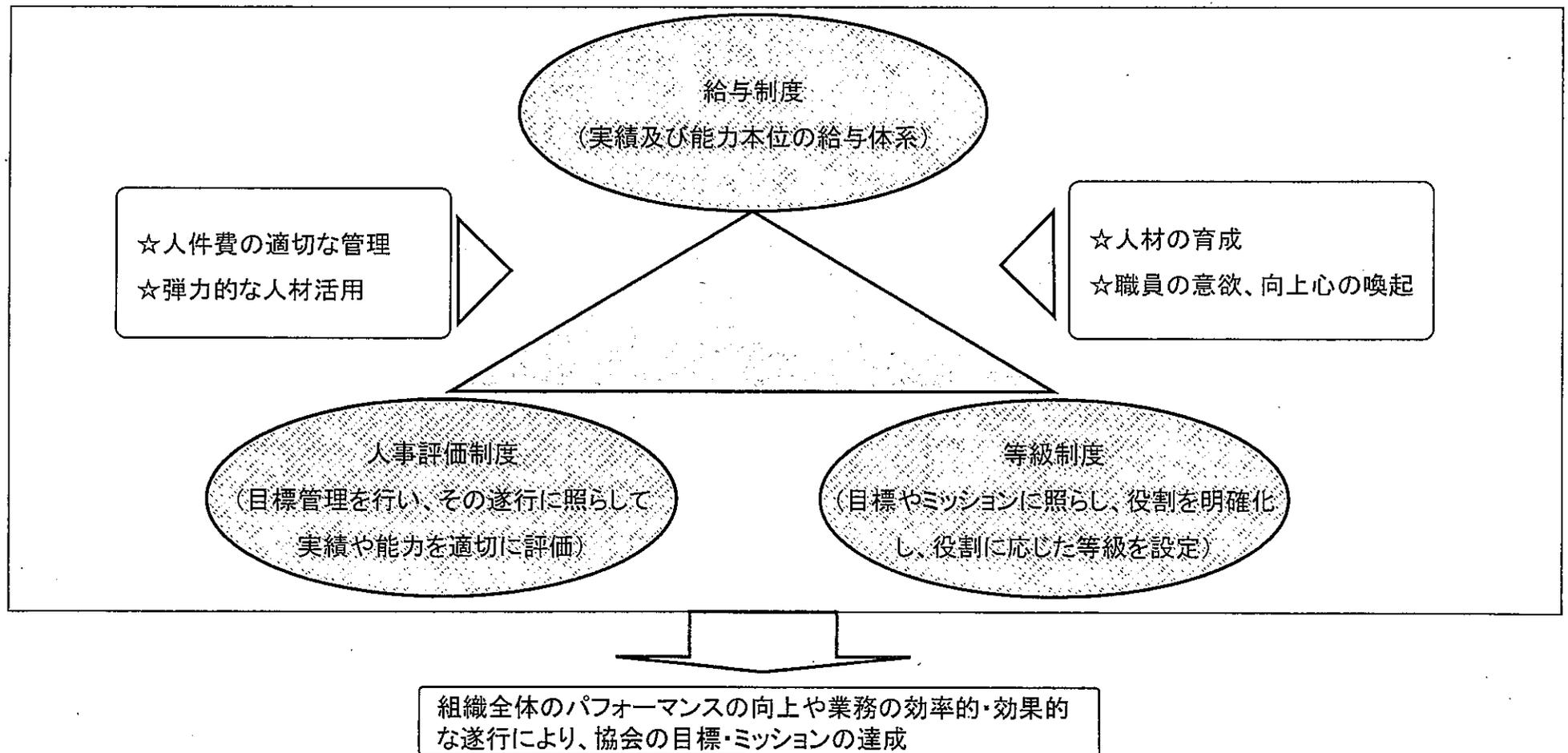


給与制度の設計に関する基本的な考え方(検討案)

- 給与については、人事評価制度と等級制度の適切な運用のもとに、実績及び能力本位の給与体系を構築する。
- 将来の年齢構成も見据え、人件費を適切に管理することができる制度を目指す。
- 協会における職責(役割)に応じた実績をあげることが期待できると認められる者を採用することとし、それにふさわしい給与を支給するものとする。



給与体系の設計の骨格(検討案)

基本給

- 協会のミッションに即した役割を基本として、人事評価の結果に基づき、実績や能力が昇給に適切に反映されるとともに、人件費が適切に管理できる制度とする。
- 具体的な給与制度としては、次の2つの体系を軸として検討。
 - ①号俸制を廃止し、等級別の上下限と昇給率を定める範囲給方式
 - ②基本給の一部を業績に応じた業績給として別建てで支給する方式

各種手当

- 各種手当については、現行制度を基本的に承継する。
- ただし、俸給の特別調整額(役職手当)については、協会の役職に応じて見直しを行う。その際、民間のノウハウや専門性を有する多様な人材の登用ができるような設計とする。

賞与

- 賞与については、実績や能力に基づく適切な評価を行う観点から、査定部分(勤勉手当)の割合を高めるとともに、人事評価に基づく査定分の変動幅を広げる。

退職金

- 退職金については、現在、退職時の給与水準をベースとして算定しているが、毎年度の実績を適切に反映するため、毎年のポイントを積み上げる方式(ポイント制)への見直しを行う。
- 国から移行した職員の国家公務員としての在籍期間分については、移行時の給与に基づきポイントに換算し、これを協会の退職時に合算するものとする。また、当分の間は必要な経過措置を講ずるものとする。

人事方針について(検討案)

1. 能力及び実績本位の人事

○協会のミッションを踏まえ、役割を明確化し、能力及び実績本位の人事を行うものとし、昇給・昇格については人事評価を基本として行うものとする。

2. 本部での一括人事

○職員の人事については、本部において一括して行う。

3. 広域異動

○職員の異動については、全国的な視点を有する人材の育成や活用を図るとともに、組織の活性化を図るため、本部と支部、ブロック内を通じた支部間異動を含む、広域的な人事異動を原則とする。

広域異動が困難な者については、管理職への登用を制約し、専門的な知識や技能を活かした専門職として活用する。