

一般財団法人 社会変革推進財団 人事規程
(2020年9月29日制定)

(総則・目的)

第1条 一般財団法人社会変革推進財団（以下、「本法人」という。）は、事業の発展と職員の成長を推進することを目的に、職員に期待するミッションの遂行、バリューの実践および能力、スキル（以下、コンピテンシー）の発揮を促す人事制度（本規程）を制定する。

(フィードバック制度・人事考課制度)

第2条 本規程は、以下の制度をもって構成・実施する。

(1)フィードバック制度

職員に期待するミッションの遂行およびバリューの実践状況を、定期的にフィードバックを行うことにより、職員の成長を促し、職務上の成果向上を図ることを目的に実施する。

(2)人事考課制度

職員一人ひとりに期待されるコンピテンシーを継続して把握し、その発揮状況に応じた適切な処遇を行うことを目的として実施する。

(対象範囲)

第3条 本規程は、就業規則第3条1号、2号に定める正職員、時短正職員（以下「正職員等」という）に適用する。

(フィードバック制度)

第4条 フィードバック制度は以下の要領により実施する。

(1) ミッションの遂行およびバリューの実践の観点から、目標設定シートにて個人目標を設定する。

(2) 目標設定の時期は、毎年度期初とする。

(3) 設定した目標は、原則として本法人内に限り閲覧可能とする。

(4) 設定した目標をもとに、原則として毎月1回、自ら振り返りを行った後に、フィードバック担当者との面談を行う。

2 目標設定シートは別途細則で規定する。

3 フィードバック担当者は常勤理事および管理職とし、運用の詳細は別途細則を規定する。

(人事考課制度)

第5条 人事考課制度は、職員のコンピテンシー発揮状況に関する人事考課の取扱い基準について定めたものであり、その結果は将来の異動および処遇に反映させるものとする。

第6条(考課の時期および期間)

人事考課は毎年2回、原則として3月と9月に行い、考課の期間は、次のとおりとする。

前期：4月1日から9月末日

後期：10月1日から翌年3月末日

(考課者および考課の実施)

第7条 人事考課は、原則として被考課者による自己評価と担当職務に関連する複数の上位者もしくは同僚のフィードバック担当者による考課期間のコンピテンシーの発揮状況に関する記述を参考にした上で、常勤理事および管理職により行う。

(考課者の責務)

第8条 考課者は、人事考課の目的と自己の職責を十分に理解し、主観的な判断を排除して、公正かつ客観的にコンピテンシーの発揮状況に関する記述もしくは考課を行わなければならない。

(考課項目)

第9条 人事考課の項目は以下の通りとし、考課者は人事考課表に基づいて各考課項目の考課を行う。

- (1) 期待されるコンピテンシーに応じて、4つの区分（以下、ステージ）を定める。
- (2) 人事考課は、各ステージ定められたコンピテンシー定義（別表1）により行う。
- (3) コンピテンシー定義は、本法人の事業および役割の状況に応じて適宜改定する。

(考課基準)

第10条 人事考課は、本人の属するステージにおいて期待されるコンピテンシーの発揮度合いに基づいて行う。

(評価区分)

第11条 人事考課の評価区分は次のとおりとする。

評価区分	内容（コンピテンシーの発揮度）
S	非常によくできている
A	十分できている
B	ほぼできている
C	一部できていない
D	あまりできていない

(考課結果の承認)

第12条 考課結果の承認は、本規程第7条に定める効果の実施と調整を行ったものを、常勤理事の合議にて承認する。

(人事考課の活用)

第13条 本規程12条にて規定する結果は、別途代表理事が定める基準に従い、ステージ間の異動および賃金の改定を行う際の重要な資料として活用する。

(考課表の保存期間)

第14条 考課表は総務担当理事が保管し、保存期間は作成時から5年とする。

(改廃)

第15条 本規程の改廃は総務担当理事が起案し、理事会の決議によるものとする。

附 則 (2020年9月29日)

本規程は、2020年10月1日) から施行する。

別表1 (コンピテンシー定義)

各ステージにおけるコンピテンシー定義は、以下の通りとし、コンピテンシー評価項目は、ステージ別の考課表に設定する。但し、ステージ別の考課表の項目は、事業環境および役割の状況に応じて改定を行うものとする。

ステージ	定義
ステージ4	SIIF の理念とミッションを組織へ浸透させることを主導し、中長期的な社会・事業環境を見通して、ステークホルダーを巻き込み、担当する専門職務領域やプロジェクトの重要なプロセスにおいてリーダーシップを発揮することで、組織および社会に対する貢献を果たす。
ステージ3	SIIF および所属組織の方針に基づき、担当する専門職務領域やプロジェクトにおける中心的な役割を担い、社内外の知見や異なる視点を尊重し、チームメンバーとの相互信頼と協働により組織および社会への貢献を果たす。
ステージ2	SIIF および所属組織とチームの方針に基づき担当する専門職務やプロジェクトにおける役割を主体的に遂行し、メンバーとの意見や考え方の違いを尊重して新たな創造と成長の機会につなげ、組織および社会への貢献を果たす。
ステージ1	SIIF および所属組織とチームの一員として、他メンバーのサポートを受けながら、職務遂行に必要なスキル、専門知識の習得に努め、任された職務を着実に遂行することで、組織および社会への貢献を果たす。

以上