

ヒアリング資料

平成19年8月30日 社会保険庁

1. 社会保険庁の組織及び人員の基本的事項

- (1) 本庁及び地方の組織の現状
- (2) 業務内容別職員数（常勤及び非常勤）
- (3) 年齢別常勤職員数
- (4) 職種別、男女別の状況
- (5) 社会保険庁の定員の推移
- (6) 職員の採用と離職の状況

2. 社会保険庁の職員採用・人事の仕組み

- (1) 職員構成（いわゆる三層構造）
- (2) 広域人事の状況
- (3) 民間からの人材の採用の状況
- (4) 地方事務官制度の廃止の経緯
- (5) 社会保険庁の組織の構造問題

3. 職員団体と覚書問題

- (1) 職員団体の状況
- (2) 職員団体との「覚書」等

4. 懲戒処分等と主な不祥事案の状況

- (1) 懲戒処分等の状況
- (2) 主な不祥事案への対応状況

5. 社会保険庁の人事評価制度

- (1) 導入の目的
- (2) 基本構成
- (3) 実績評価
- (4) 能力評価
- (5) 実施スケジュール

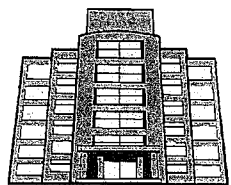
6. 設立準備のプロセス等

- (1) 日本年金機構の設立準備のプロセス（イメージ）
- (2) 日本年金機構の設立準備のスケジュールのイメージ
- (3) 社会保険庁の廃止と法人の職員採用等のスケジュールのイメージ

1. 社会保険庁の組織及び人員の基本的事項

(1) 本庁及び地方の組織の現状 (平成18年度末)

- 平成18年度における社会保険庁の職員数は、28,600人(常勤職員17,100人、非常勤職員11,500人)。
- 本庁(社会保険業務センター及び社会保険大学校を含む。)に1,100人、地方社会保険事務局に6,500人、社会保険事務所に21,000人が配置。

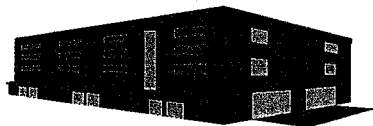


常勤職員 17,100人
非常勤職員 11,500人

本庁 (東京・霞ヶ関)

社会保険事業運営に関する企画・立案、地方支分部局が行う業務の指導等

常勤職員 296人
非常勤職員 41人



社会保険業務センター (東京・高井戸及び三鷹)

被保険者の記録管理、年金支払業務、システム運用、年金相談

常勤職員 589人
非常勤職員 144人



社会保険大学校 (千葉・白井市)

社会保険の事務に従事する者に対する研修

常勤職員 21人
非常勤職員 4人

地方支分部局

地方社会保険事務局 (47カ所)

管轄区域(都道府県)内の事務に関する企画・立案、都道府県単位の集約事務処理、社会保険事務所の監督等

常勤職員 3,600人
非常勤職員 2,900人



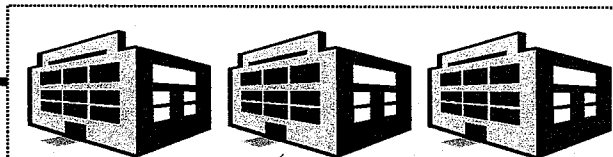
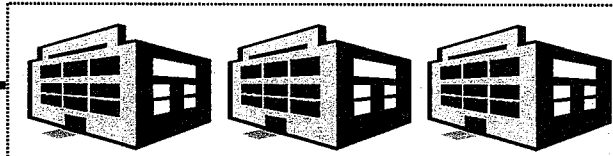
年金電話相談センター (23カ所)

※ 人員数については、地方支分部局は100人単位の概数

社会保険事務所 (309カ所)

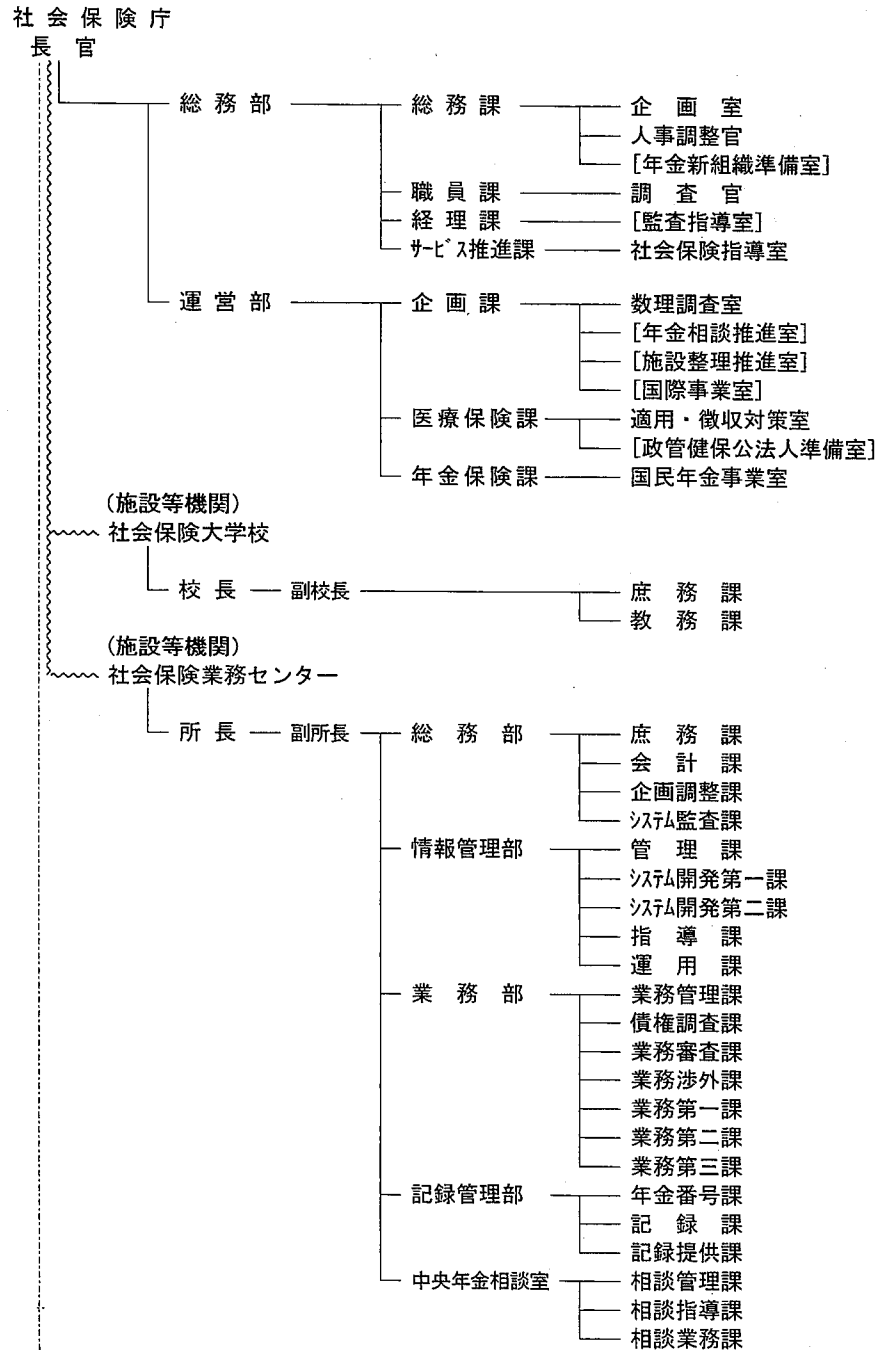
適用・徴収・裁定事務、保険証・年金手帳の作成・交付、年金相談の実施等

常勤職員 12,600人
非常勤職員 8,400人

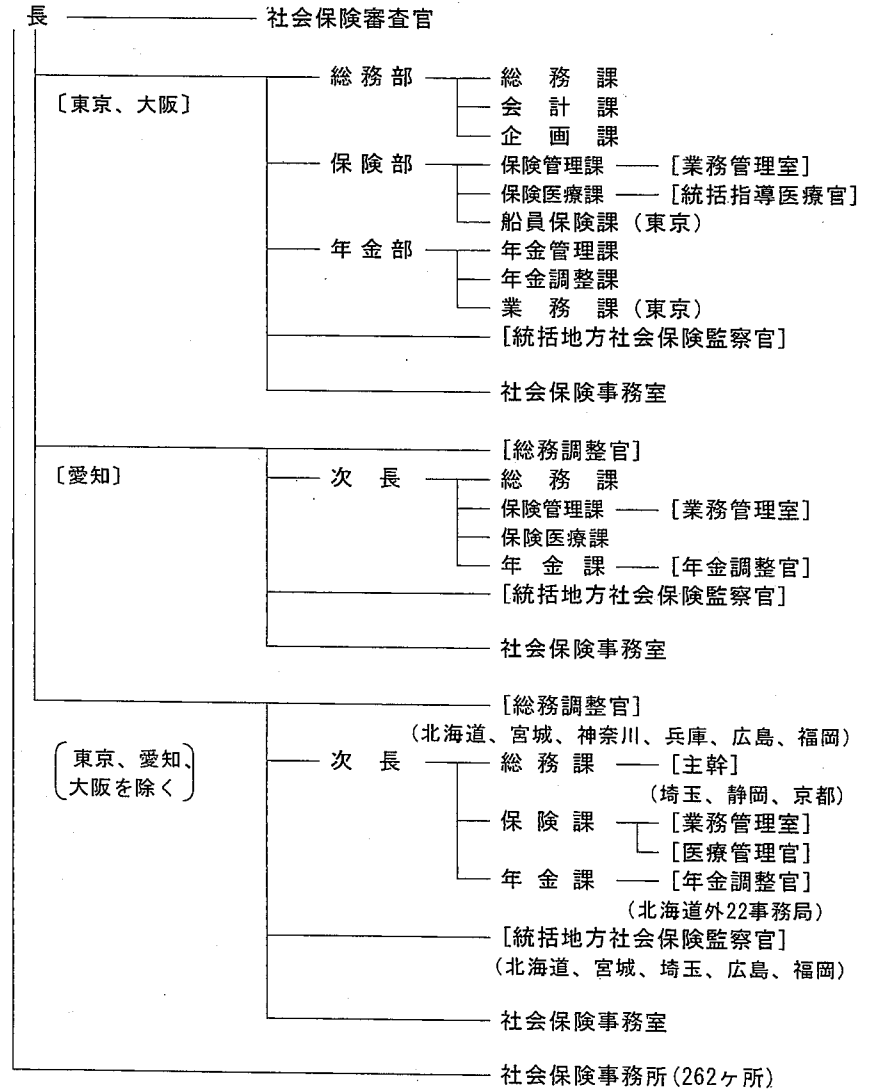


年金相談センター (55カ所)

施設等機関



(地方支分部局)
地方社会保険事務局
局長



(注1) 「社会保険事務室 (47カ所)」は、平成12年に、それまで地方事務官制で都道府県の組織であった保険課、国民年金課を国の組織の社会保険事務局に改めた際に、組織が増えないようにする観点から、各都道府県ごとに1つの社会保険事務所を社会保険事務局内に取り込んだ組織としたことに由来するもの。公の名称としては、社会保険事務所と称している。

(注2) 社会保険事務所312カ所中、平成18年度から19年度にかけて、3カ所を廃止して3カ所を新設することとしており、平成19年8月現在309カ所。

(2) 業務内容別職員数（常勤及び非常勤）

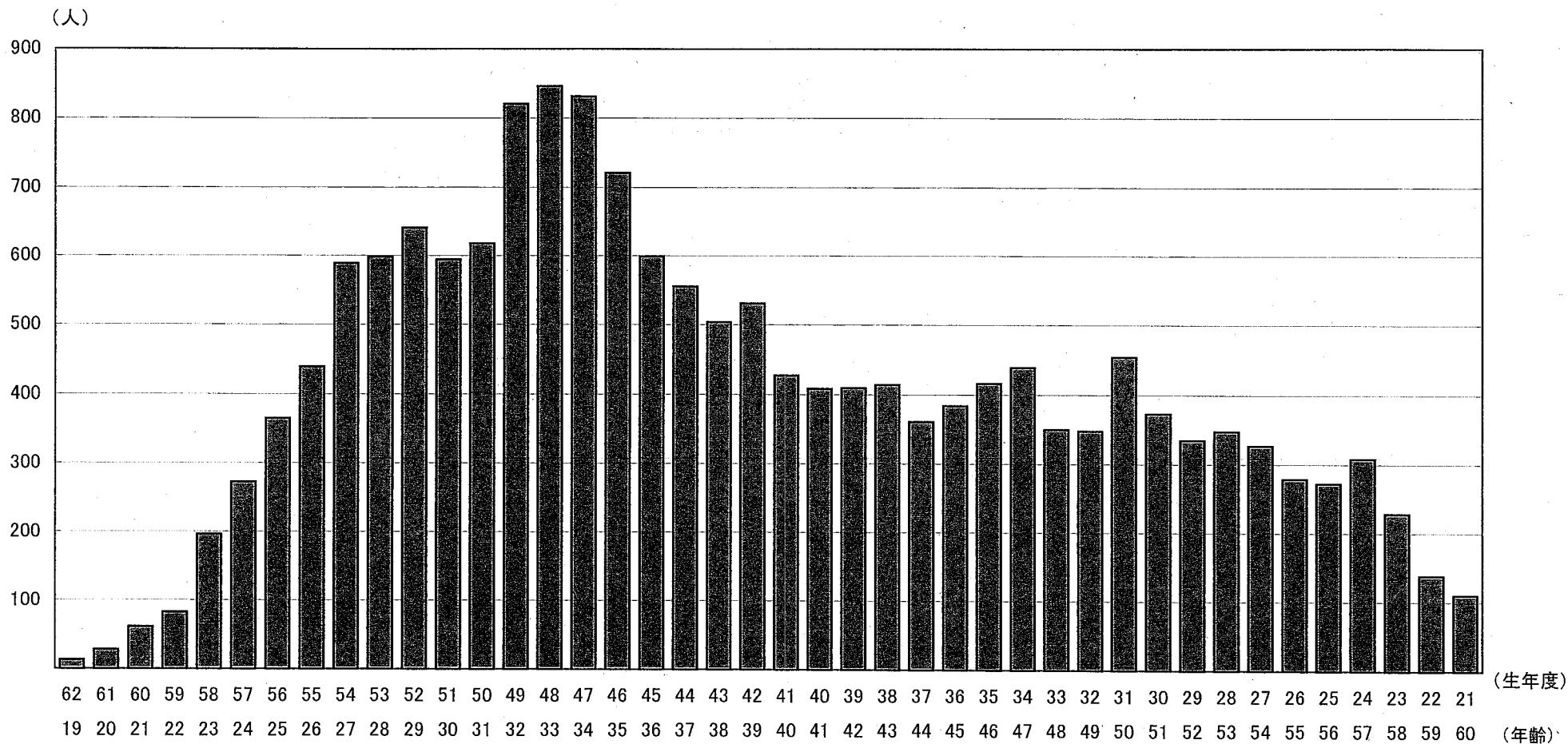
- 平成18年度の社会保険事務所における業務内容別職員数は、
- ① 内部管理等の業務が1,800人（常勤職員1,500人、非常勤職員300人）、
 - ② 厚年・健保の適用・給付・徴収業務が6,400人（常勤職員5,400人、非常勤職員1,000人）、
 - ③ 国年の適用・徴収業務が8,300人（常勤職員3,200人、非常勤職員5,100人）、
 - ④ 年金給付・相談業務が4,500人（常勤職員2,500人、非常勤職員2,000人）
- となっている。

（単位：人）

		合 計	常勤職員	非常勤職員
		28,600	17,100	11,500
本 庁		1,100	910	190 ・事務補助員
事 務 局		6,500	3,600	2,900 ・社会保険指導員、徴収対策専門員、 レセプト点検調査員、事務補助員等
事 務 所	内 部 管 理 等	1,800	1,500	300 ・事務補助員
	厚年・健保適用・給付	4,200	3,300	900 ・適用指導員、事務補助員等
	厚年・健保徴収	2,200	2,100	100 ・事務補助員
	国 年 適 用	1,100	700	400 ・国民年金適用事務指導員、事務補助員等
	国 年 徴 収	7,200	2,500	4,700 ・国民年金保険料収納指導員、事務補助員等 ・国民年金推進員（保険料徴収・納付督促）
	年 金 給 付 ・ 相 談	4,500	2,500	2,000 ・社会保険相談員、年金相談員、事務補助員等

※ 人員数については、本庁は10人単位、地方支分部局は100人単位の概数である。

(3) 年齢別常勤職員数(平成18年7月1日)

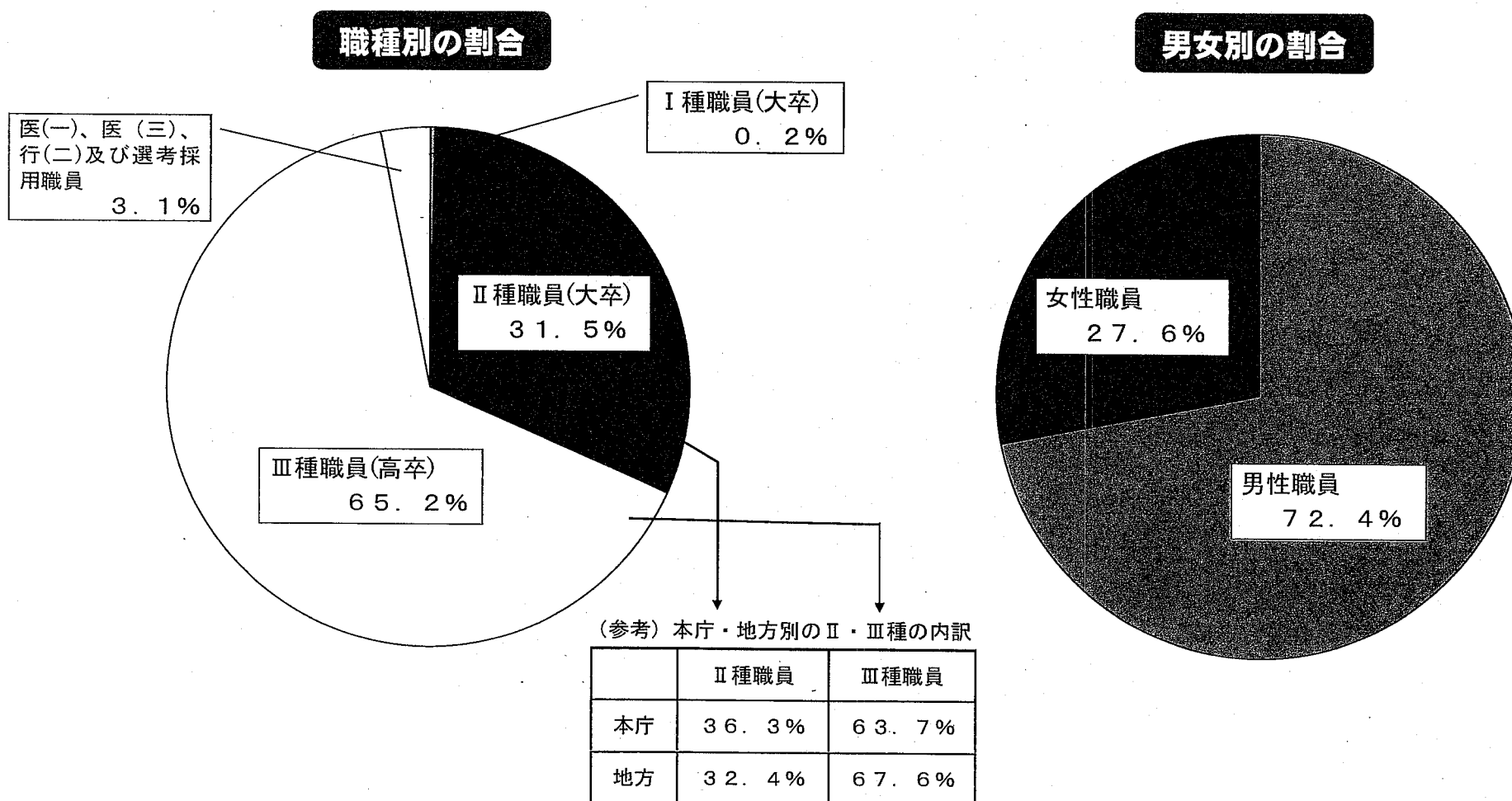


年齢	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	合計
生年度	62	61	60	59	58	57	56	55	54	53	52	51	50	49	48	47	46	45	44	43	42	41	40	39	38	37	36	35	34	33	32	31	30	29	28	27	26	25	24	23	22	21	
本庁					7	22	15	17	8	17	37	53	73	65	48	51	42	41	29	26	35	27	27	23	23	21	18	25	9	12	18	13	14	6	15	6	16	17	17	7	4	904	
地方	13	28	61	82	196	265	343	424	572	590	624	557	565	747	781	783	670	557	514	475	505	392	381	382	391	338	363	398	414	341	336	436	360	321	342	312	273	256	291	211	131	106	16,127
計	13	28	61	82	196	272	365	439	589	598	641	594	618	820	846	831	721	599	555	504	531	427	408	409	414	361	384	416	439	350	348	454	373	335	348	327	279	272	308	228	138	110	17,031

(4) 職種別、男女別の状況

- 社会保険庁職員の職種別の割合は、Ⅰ種職員が0.2%、Ⅱ種職員が31.5%、Ⅲ種職員が65.2%となっている。
- 男女別の割合は、男性職員が72.4%、女性職員が27.6%となっている。

平成18年7月1日現在



(5) 社会保険庁の定員の推移

- 社会保険庁の定員は、この5年間で723人を純減。
- 今後、人員削減計画に沿って、平成24年度までの間に、全国健康保険協会への移行分を含めて、平成17年度の人員数に比較して、常勤公務員の定員を20%以上純減。

(人)

		15年度	16年度	17年度	18年度	19年度
本庁内部部局		283	286	277	296	302
施設等 機関	社会保険業務センター	581	579	574	589	602
	社会保険大学校	19	19	19	21	21
地方支分部局		16,623	16,582	16,495	16,193	15,897
合 計		17,506	17,466	17,365	17,099	16,822
対前年度増減数		▲ 39	▲ 40	▲ 101	▲ 266	▲ 277

(参考)

定員削減数(合理化)	▲ 224	▲ 224	▲ 224	▲ 814	▲ 796
定員増数	185	184	123	548	519

(6) 職員の採用と離職の状況

- 社会保険庁の職員の採用は、国家Ⅱ種及びⅢ種試験の合格者から、本庁及び7ブロック単位（平成12年までは都道府県単位）で行われている。なお、平成18年度の採用は、人員削減計画の実施のため抑制。
- 職員の離職は、地方社会保険事務局職員の自己都合による退職者が増加。

1. 採用の状況

(単位；人)

		14年度	15年度	16年度	17年度	18年度
本庁	Ⅱ種	63	41	40	21	—
	Ⅲ種	—	—	—	—	—
	小計	63	41	40	21	—
地方	Ⅱ種	572	401	388	503	213
	Ⅲ種	135	89	103	79	54
	小計	707	490	491	582	267
合計		770	531	531	603	267

※ 平成18年度は、上記以外に事務所長（4名）及びシステム開発・運用職員（4名）を選考により本庁で採用。

2. 離職の状況

(単位；人)

		14年度	15年度	16年度	17年度	18年度
定年	本庁	6	6	6	5	4
	地方	132	120	128	109	116
	小計	138	126	134	114	120
勸奨	本庁	15	17	2	7	10
	地方	308	284	243	240	77
	小計	323	301	245	247	87
自己都合等	本庁	15	11	21	19	16
	地方	117	128	172	288	375
	小計	132	139	193	307	391
合計		593	566	572	668	598

※ 非常勤職員及び臨時的任用職員等の退職者を含まない。自己都合等には死亡等を含む。

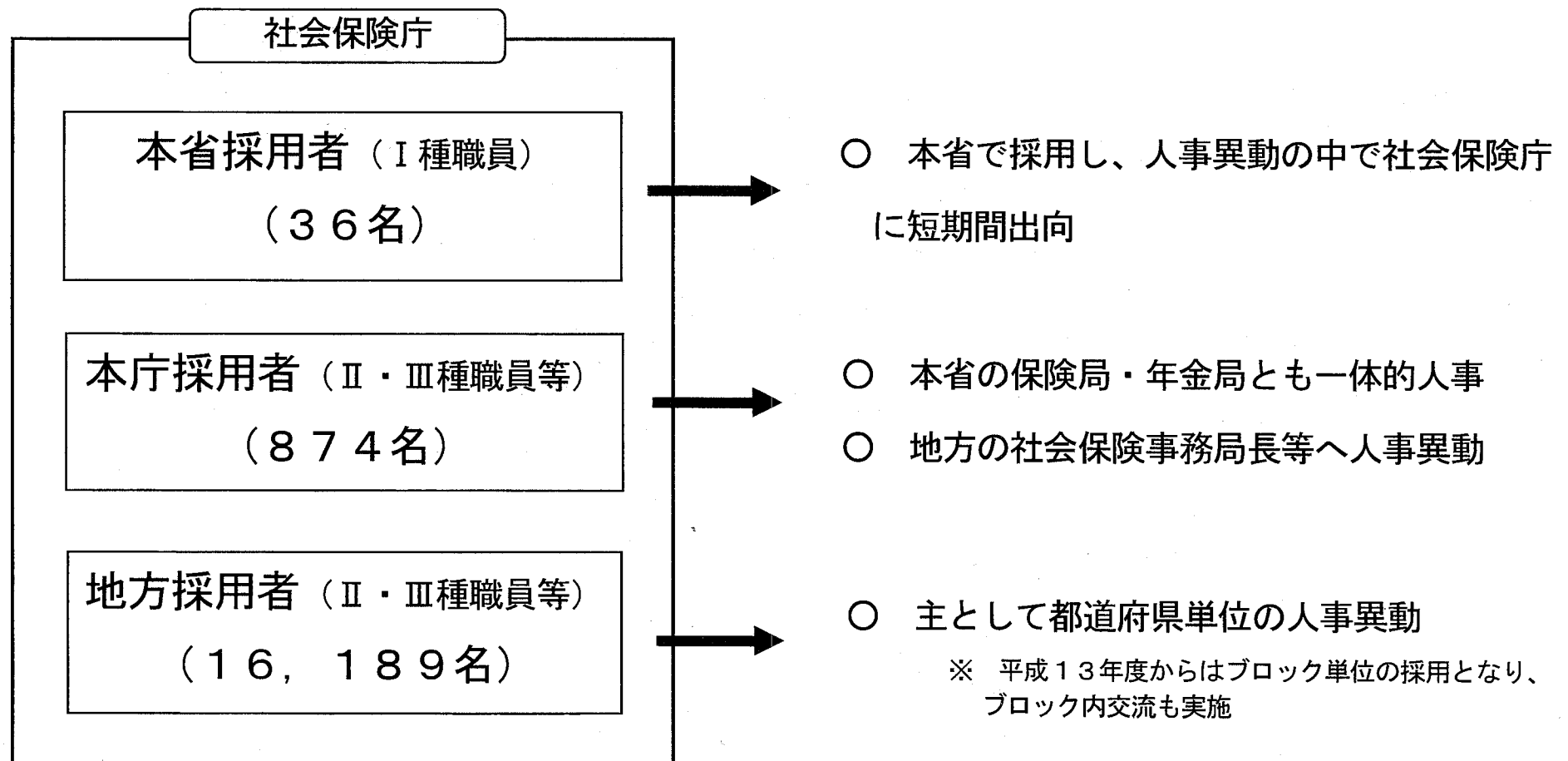
(単位；人)

自己都合等の年齢別内訳 (平成18年度)	21～30歳	31～40歳	41～50歳	51～60歳	合計
	91	118	85	97	391

2. 社会保険庁の職員採用・人事の仕組み

(1) 社会保険庁の職員構成（いわゆる三層構造）

- 本省採用者（Ⅰ種職員）は、社会保険庁に短期間出向。
- 本庁採用者（Ⅱ種・Ⅲ種等）は、本省の保険局・年金局とも一体的に人事を行うとともに、地方の社会保険事務局長等へ出向。
- 地方採用者（Ⅱ種・Ⅲ種等）は、主として都道府県単位の人事異動。



(2) 広域人事の状況

- 平成17年4月よりブロック単位の広域的な人事異動や本庁と地方社会保険事務局間における人事異動を拡大するとともに、地方社会保険事務局職員を本庁主要ポストへ配置。
- 本省I種職員の地方社会保険事務局幹部ポストへの配置も拡大。

平成19年4月現在

1. 本省I種職員の地方社会保険事務局幹部ポストへの配置；4人

- 社会保険事務局長 4人（宮城、東京、広島、福岡）

2. 本庁職員の地方社会保険事務局幹部ポストへの配置；92人

- 社会保険事務局長 43人（43事務局）
- // 部長 3人（2事務局）
- // 次長 6人（6事務局）
- // 課長 39人（38事務局）
- 社会保険事務所長 1人（堺西（大阪））

3. 地方社会保険事務局職員の本庁主要ポストへの配置；7人

- 社会保険指導官 3人
- 徴収対策専門官 2人
- 国年収納対策官 2人

4. 本庁と地方社会保険事務局間の広域人事（上記以外の職員）

- 本庁→地方社会保険事務局 153人（45事務局）
- 地方社会保険事務局→本庁 127人（44事務局）

5. 地方社会保険事務局間の広域人事

- 369人

(3) 民間からの人材の採用の状況

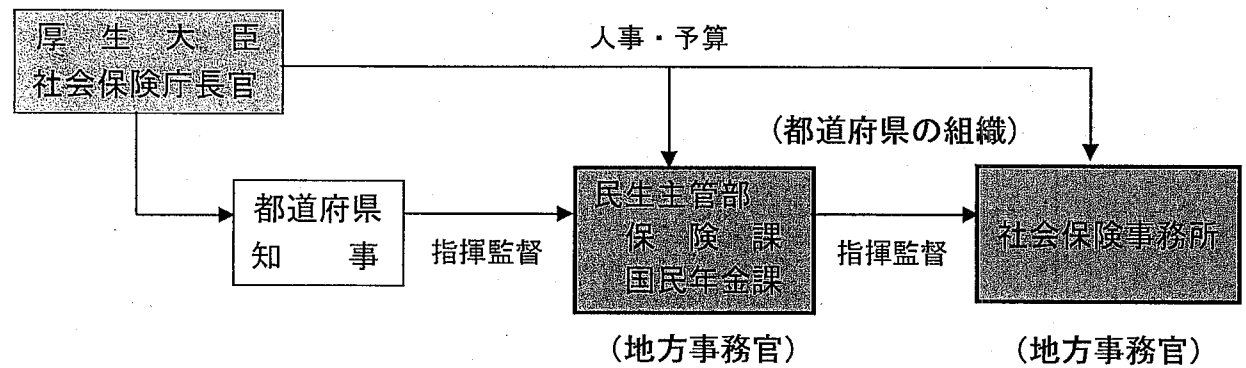
○ 社会保険庁改革における組織改革や業務改革の取組を民間の発想や感覚を導入し積極的に改革を進めるために、経済界などの協力を得て、これまでに、民間から様々な専門分野の人材を配置。

民間からの人事交流	○プロジェクトリーダー等	民間の発想や感覚を思い切って導入した取組を積極的に進めるため、サービス向上改革、システム改革、予算執行透明化改革等のテーマごとのプロジェクトリーダー、アドバイザースタッフ及びチームリーダー等に民間出身者を配置。	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 平成19年8月現在；9名 (平成16年7月から累計22名)
	○特別社会保険指導官	日本年金機構設立までの間、内部監査、外部監査のあり方の検討等を行うため、民間における監査業務に関する経験がある者を採用。	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 平成19年4月現在；1名
	○年金記録整備システム開発支援職員	基礎年金番号に未統合の被保険者記録の内容解析、及び年金受給権者記録と被保険者記録との名寄せ処理のシステム開発支援のためのスタッフに民間出身者を配置。	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 平成19年8月現在；10名
民間出身者の採用	○システム開発・運用職員	社会保険庁のシステム部門におけるITガバナンス強化を図る観点から、民間におけるシステムに関する経験がある者を採用。	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 平成18年度；4名 ➤ 平成19年度；2名
	○社会保険事務所長	広い分野において卓越した能力・資質を有し、組織運営の手腕等に優れたリーダーシップを発揮できる民間出身者を採用。	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 平成19年2月；4名 ※19.4配置 今市(栃木)、草津(滋賀) 上京(京都)、堀江(大阪)

(4) 地方事務官制度の廃止の経緯

- 社会保険事務所等の職員は、昭和22年の地方自治法の制定以来、地方事務官であった。
- 地方事務官は、国家公務員でありながら、都道府県の組織に勤務し、都道府県知事の指揮命令を受けるという変則的な身分であり、ガバナンスが不足した組織となった。
- その解消のための法案を、昭和59年に提出したが廃案となり、廃止に至ったのは、平成12年4月であった。

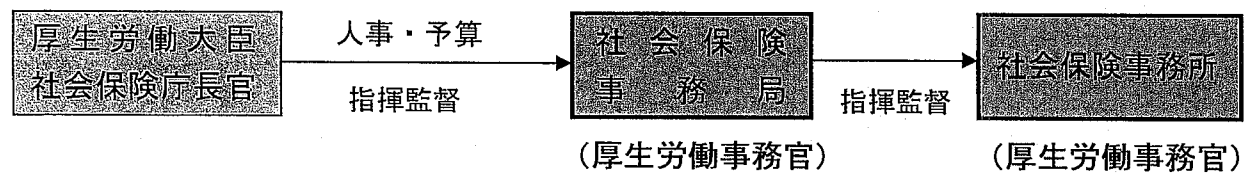
○地方事務官制度下の仕組み（～平成12年3月）



・都道府県組織で社会保険業務に従事する職員（地方事務官）は、国家公務員でありながら、業務の指揮命令は、都道府県知事による変則的な身分。

○現在の体制（平成12年4月～）

※省庁再編(13.1)により厚生労働省に改編



・地方分権一括法（12年4月施行）により、それまで都道府県民生主管部に置かれていた組織を改組し、国の組織（県単位）を設け、職員の身分が厚生事務官とされた。

○ 廃止までの主な経緯

○ 行政改革の推進に関する閣議決定 (昭和52年12月)	「厚生省の社会保険関係及び労働省の職業安定関係の地方事務官制度については、2年間以内に廃止する。」
○ 臨時行政調査会最終答申 (昭和58年3月)	「社会保険関係の地方事務官制度については、廃止する。」
○ 行政改革に関する当面の実施方針に関する閣議決定 (昭和59年1月)	「社会保険関係の地方事務官制度については、新行革大綱の方針に沿って引き続き鋭意調整を進め、所要の法律案を今国会に提出する。」
○ 昭和59年から昭和62年提出の 廃止法律案	<ul style="list-style-type: none"> ・ 第101回特別国会 (昭和59年) 審査未了廃案 ・ 第102回通常国会 (昭和60年) 審査未了廃案 ・ 第103回臨時国会 (昭和60年) 継続審査 ・ 第105回臨時国会 (昭和61年) 審査未了廃案 ・ 第107回臨時国会 (昭和61年) 審査未了廃案 ・ 第108回通常国会 (昭和62年) 継続審査 ・ 第112回通常国会 (昭和62年) 審査未了廃案
○ 国と地方の関係等に関する行革審 答申 (平成元年12月)	「地方事務官制度についてその改革に向けて努力を払う。」
○ 平成元年度に講ずべき措置を中心とする行政改革の実施方針に関する閣議決定 (平成元年12月)	「地方事務官制度については、昭和58年3月14日付け臨時行政調査会答申の指摘及びこれまでの経緯を踏まえつつ、今般の情勢を勘案して対処する。」

○地方分権の推進に関する地方制度調査会答申（平成6年11月）	「地方事務官制度については、廃止する。」
○地方分権の推進に関する大綱方針（平成6年12月）	「機関委任事務の整理合理化を積極的に進めるとともに、機関委任事務制度について検討する。」
○地方分権推進法案の国会提出・成立（平成7年）	<p>（地方分権の推進に関する国の施策）</p> <p>「国は、国と地方公共団体との役割分担の在り方に即して、地方公共団体への権限の委譲を推進するとともに、地方公共団体に対する国の関与、必要規制、地方公共団体の執行機関が国の機関として行う事務及び地方公共団体に対する国の負担金、補助金等の支出金の地方自治の確立を図る観点からの整理及び合理化その他所要の措置を講じるものとする。」</p>
○地方分権推進委員会 第3次勧告（平成9年9月）	「地方事務官が従事することとされている事務（健康保険、厚生年金、国民年金等）は、国が保険者として経営責任を負い、不断の経営努力を行うことが不可欠であること、また、全国規模の事業体として効率的な事業運営を確保するためには一体的な事務処理による運営が要請されていること等から、国の直接執行事務とする。」
○地方分権一括法案の国会提出・成立（平成11年） ○地方事務官制度の廃止（平成12年4月1日）	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 都道府県において社会保険業務に従事していた職員の身分が厚生事務官とされた。 ➤ 都道府県保険課、国民年金課及び社会保険事務所を社会保険庁の地方支分部局である社会保険事務局に改編。 ➤ この際、経過措置として、職員団体加入の取扱いについては、法施行後7年間（平成19年3月末）は、「県職員労組」に加入できることとされた。
○国民年金保険料収納事務の移管（平成14年4月）	➤ 従前、機関委任事務として市町村において行われてきた国民年金保険料収納事務を国に移管。

(5) 社会保険庁の組織の構造問題

- 地方事務官は、国家公務員でありながら、都道府県の組織に勤務し、都道府県知事の指揮命令を受けるという変則的な身分であり、ガバナンスが不足した組織となった。
- 長年にわたり形成された根強い組織体質、構造問題は、平成12年4月廃止した後も残り、平成16年からの社会保険庁改革の課題となった。

○社会保険庁において生じた諸問題の構造的背景に、地方事務官制に由来する組織の構造問題があることは、これまでの調査報告書で指摘している。

- ・平成17年1月14日の「社会保険庁をめぐる不祥事案等に関する調査報告書」
- ・平成18年8月3日の「国民年金保険料の免除等に係る事務処理に関する第3次報告書」
- ・平成18年8月3日の「社会保険庁国年保険料免除問題に関する検証委員会報告書」

○地方事務官制に根ざす組織の構造問題

①都道府県単位の閉鎖的・内向きな意識、中央からのガバナンスの不足

- ・都道府県ごとに閉鎖的な人事が行われ、一体性に欠く組織
- ・それぞれの地方組織が、独自の判断で独自の事務処理を行う風土

②職員団体の問題

- ・業務改革に後向きな102項目の覚書・確認事項（現在は全て破棄）
- ・オンライン化や、基礎年金番号導入に反対

③三層構造

- ・本省採用のⅠ種職員は、短い期間で社会保険庁に異動し、実務に精通できず、組織管理を十分に行えなかった。
- ・本庁採用のⅡ種Ⅲ種職員は、専門の職員養成が十分でなく、能力主義に立った人事が行われなかった。
- ・地方事務官採用のⅡ種Ⅲ種職員は、都道府県を越えた広域人事異動が行われなかった。

3. 職員団体と覚書問題

(1) 職員団体の状況

- 地方事務官の多くは、自治労の県職員労組、自治労県本部に加盟し、昭和47年8月に「全日本自治団体労働組回国費評議会（自治労の補助機関）」が結成された。
- 平成12年4月に地方事務官制度が廃止され、その際の経過措置（7年間）が平成19年3月に終了したことに伴い、新たに「全国社会保険職員労働組合」が結成されたが、引き続き自治労に加盟。
- なお、このほかに、社会保険業務センター及び一部の社会保険事務局には、「全厚生職員労働組合」の支部がある。

全日本自治団体労働組回国費評議会（自治労国費評議会）（昭和47年8月～）

- ・ 社会保険事務所等の職員は、地方事務官であったことから、自治労各都道府県本部の下に置かれた都道府県職員労働組合社会保険支部等に加入し、その支部等は、自治労本部の補助機関である国費評議会に参加。
- ・ 地方事務官制度は、平成12年4月に廃止されたが、施行日から7年間に限り、都道府県職員の職員団体に加入することができる等の経過措置が設けられた。

※ 組合員数：約12,100人（平成18年4月時点）

- ・ 組織率：約95%（40社会保険事務局の管理職員等を除く職員数に対する割合）

〔社会保険庁の全職員数に対する加入割合：約71%〕



全国社会保険職員労働組合（平成19年4月～）

- ・ 経過措置が平成19年3月に終了したことに伴い、職員は、都道府県職員労働組合及び自治労各都道府県本部から脱退し、新たに全国社会保険職員労働組合を結成。
- ・ 社会保険庁に勤務する職員をもって組織された、国家公務員の職員団体。
- ・ 40の地方社会保険事務局単位（秋田、神奈川、岐阜、愛知、京都、香川、愛媛を除く）に支部を組織。

※ 組合員数：約10,500人（平成19年3月結成時点）

- ・ 組織率：約85%（40社会保険事務局の管理職員等を除く職員数に対する割合）

〔社会保険庁の全職員数に対する加入割合：約62%〕

全厚生職員労働組合（全厚生）

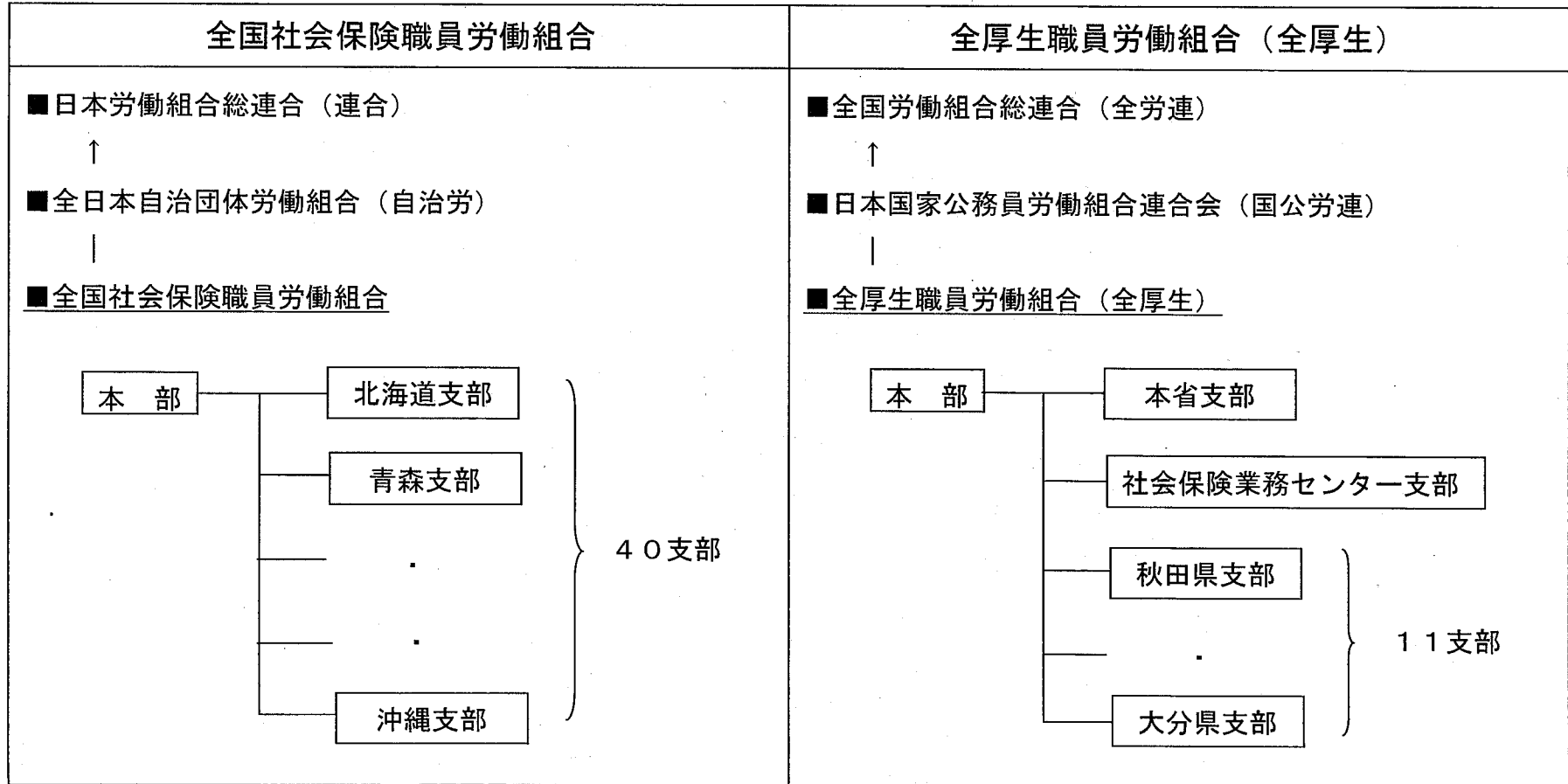
- ・ 旧厚生本省、旧厚生付属機関、社会保険庁に勤務する職員をもって組織された国家公務員の職員団体。
- ・ 社会保険業務センター及び11の地方社会保険事務局単位（秋田、神奈川、静岡、岐阜、愛知、滋賀、京都、大阪、香川、愛媛、大分）に支部を組織して加入。

※ 組合員数：約2,300人（平成18年4月時点）

- ・ 組織率：約49%（11社会保険事務局の管理職員等を除く職員数に対する割合）

[社会保険庁の全職員数に対する加入割合：約13%]

(参考)



(2) 社会保険庁と職員団体との「覚書」等

- 社会保険業務のオンライン化計画に対して自治労国費評議会は反対運動を展開し、昭和54年にオンライン化実施に当たっての「覚書」を取り交わした。その後も、新規業務や業務処理の変更を行う都度、労働強化を生じさせないよう配慮する等の「確認事項」等を取り交わしてきた。
- 「覚書」等の存在が社会保険庁改革の推進に妨げになることから、平成17年1月までにすべての「覚書」等を破棄。
- また、本庁から地方社会保険事務局に発する通知について、事前に職員団体と協議する慣行が行われてきたが、社会保険庁改革の中で廃止された。

1. 自治労国費評議会

① 「覚書」(1件)

昭和54年3月13日、長官と自治労中央執行委員長との間で交わしたもの

《主な内容》 社会保険業務の全国オンライン化計画の実施に伴い、労働強化を生じさせないよう配慮する、等

② 「確認事項」等(97件)

昭和54年5月～平成16年3月までに、社会保険庁総務課長・職員課長と国費評議会事務局長との間で交わしたもの

《主な内容》 新規業務の開始や事務処理の変更を行う際に、必要な定員、予算を確保すること、健康管理に努めること、労働強化を生じさせない、等

2. 全厚生職員労働組合

「確認事項」等(4件)

昭和54年10月～平成14年10月

内1件は、長官と全厚生職員労働組合中央執行委員長の間で交わしたもの

内3件は、社会保険庁総務課長・職員課長と全厚生職員労働組合書記長等との間で交わしたもの

《主な内容》 国費評議会と同様

3. 全ての覚書等の破棄

- これまで交わしてきた全ての「覚書」等を破棄するよう、平成16年11月に社会保険庁から職員団体に申し入れ。
- これに対し、自治労国費評議会(16. 11. 18)、全厚生職員労働組合(16. 12. 14)、自治労本部(17. 1. 27)より文書で破棄する旨の回答。

職員団体と交わしていた覚書及び確認事項（例・抜粋）

時期等	覚書及び確認事項の内容
全日本自治団体労働組合中央執行委員長・国費評議会議長と社会保険庁長官 昭和54年3月13日	<ul style="list-style-type: none"> ・オンライン化計画に伴い労働強化が生ずることのないよう十分配慮する。 ・オンライン化に伴う準備作業の段階から所要の人員を確保し、労働強化にならないよう配慮する。 ・オンライン化に伴い労働条件の低下をきたすような制度の変更は一切行わない。 ・オンライン化は社会保険事務所中心の考え方にたつものであり、将来にわたり市町村との間においてオンラインを直結することはない。
国費評事務局長と庁総務課長 昭和54年5月12日	オンライン端末機導入に伴い、次のことを確認する。 <ul style="list-style-type: none"> ・窓口装置の1人1日のキータッチは、平均5,000タッチ以内とし最高10,000タッチ以内とする。 ・端末機の操作にあたり、ノルマを課したり、実績表を作成したりはしない。 ・端末機の機種の変更、更新、その他必要な事項については、その都度、事前に協議を行う。
国費評事務局長と庁総務課長 昭和63年1月	<ul style="list-style-type: none"> ・ファクシミリの使用にあたっては、データ保護に留意し、また、勤務時間外や大量業務には使用しないほか、即時の回答を要求しないなど労働強化にならないよう十分配慮する。
国費評事務局長と庁総務課長 昭和63年5月31日	<ul style="list-style-type: none"> ・窓口装置の1人1日の操作時間は、180分以内とする。 ただし、法改正等業務の繁忙時においては、1日270分を限度とし、週平均1日180分を超えないこと。
国費評事務局長と庁総務課長 平成7年2月17日	<ul style="list-style-type: none"> ・本社一括適用の拡大実施は、中央の権限強化や社会保険職場の国一元化に結びつくものではない。
国費評事務局長と庁総務課長 平成8年1月23日	基礎年金番号の設定の実施にあたって、次の事項を確認する。 <ul style="list-style-type: none"> ・基礎年金番号の設定は、中央の権限強化や社会保険職場の国一元化に結びつくものではない。 ・基礎年金番号による業務処理の実施に当たって生ずる問題については、十分協議する。
国費評事務局長と庁総務課長 平成10年3月11日	<ul style="list-style-type: none"> ・窓口装置（液晶画面）の各県への配付については、これまでの配付基準に基づき中央段階の労使合意とする。
国費評事務局長と庁職員課長 平成14年10月21日	<ul style="list-style-type: none"> ・昼休みにおける窓口対応は、地域住民のニーズ、地域の実状等を考慮し、職場で対応できる必要最小限の体制で行うものであること。

時期等	覚書及び確認事項の内容
国費評事務局長と庁職員課長 平成 15 年 2 月 19 日	<ul style="list-style-type: none"> ・職場へのパソコン導入は、多忙な職場実態の改善と業務簡素化・軽減や権利行使拡大など労働条件向上を目的とし、人員削減や労働強化、労務管理強化につながらないものとする。
国費評事務局長と庁職員課長 平成 15 年 10 月 1 日	<p>「申請・届出等手続きの電子化の実施」及び「インターネットによる申請・届書の提供」の具体的実施にあたって、下記の事項について確認する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・様々な社会保険行政のサービス提供や事業主等への利便性向上を目的とし、人員削減や労働強化、労務管理強化につながるものではないこと。また、業務の省力化を図り、労働条件向上、処遇改善に向け引き続き努めることとする。 ・実施に伴い職場組織機構の改編や社会保険事務局、社会保険事務所、社会保険業務センターの事務の所掌及び管轄の変更は行わないこと。
国費評事務局長と庁職員課長 平成 15 年 10 月 15 日	<p>「平成 15 年度における国民年金推進員(町村担当)の設置について」、「国民年金保険料収納指導員の職務の変更」及び「平成 15 年度における国民年金保険料の強制徴収の取扱いについて」の実施にあたり、下記の事項について確認する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労働強化、労務管理強化に結びつくものではなく、事務所間や各県ごとの競争を煽ること、ノルマの設定や締め付けは行わないこと。
国費評事務局長と庁職員課長 平成 16 年 2 月 25 日	<ul style="list-style-type: none"> ・業務の集約化の実施にあたっては、「社会保険事務所中心主義」に立ち、社会保険事務所の統廃合・縮小や定員の削減を行わないこと。

○ 以上を含め、「労働強化につながらないものとする」との覚書及び確認事項が計 35 件ある。

4. 懲戒処分と主な不祥事案の状況

(1) 懲戒処分等の状況

- 職員の法令違反、職務義務違反、非行に対し、国家公務員法に基づく懲戒処分を実施。
- 保険料の詐取は免職処分。そのほか、勤務態度不良、業務処理不適正、対応接待、交通違反、暴力、痴漢行為等で処分。
- 近年では、監修料、業務目的外閲覧及び国民年金保険料の免除等に係る不適正処理による処分を実施。

年 量定		9年	10年	11年	12年	13年	14年	15年	16年	17年	18年	合計
		国家公務員法の懲戒処分	免職	1	3	3	0	1	4	6	1	6
停職	1		5	2	2	3	6	5	3	6	9	42
減給	1		3	2	3	0	6	5	1	230	92	343
戒告	5		2	6	2	3	7	8	3	784	89	909
合計	8		13	13	7	7	23	24	8	1,026	192	1,321

(注)その他の処分	訓告	6	10	16	5	2	3	8	5	85	236	376
	嚴重注意	29	11	35	4	6	16	43	530	2,311	1,397	4,382
	合計	35	21	51	9	8	19	51	535	2,396	1,633	4,758

(注)その他の処分とは、国家公務員法に規定する懲戒処分を行うまでには至らないが、監督上の措置としての訓告又は嚴重注意をいう。

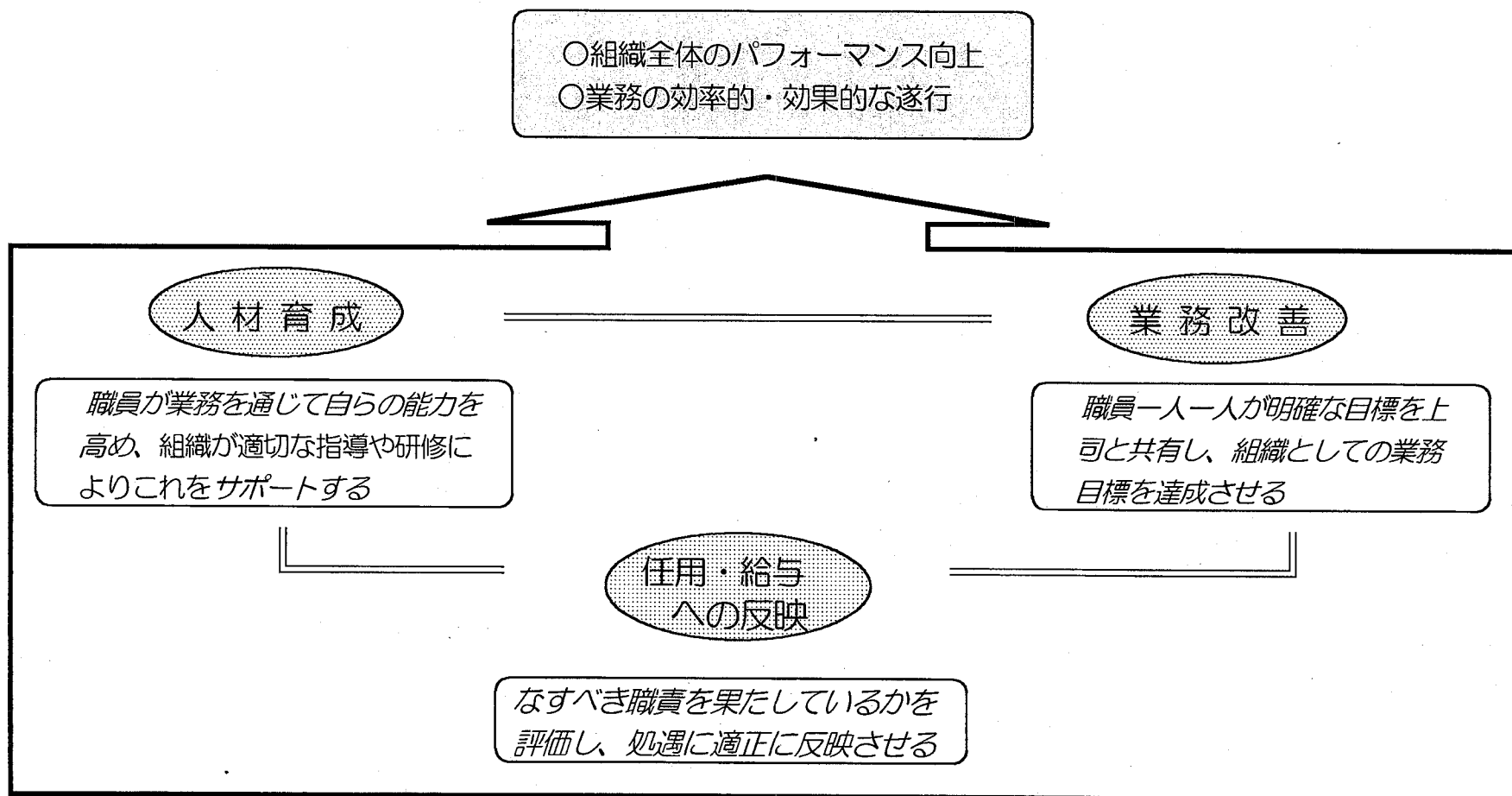
(2) 主な不祥事案への対応状況

不祥事案	対応状況	職員に対する処分
【金銭登録機】 ・平成14年度の金銭登録機の導入、特に、特定業者との安易な随意契約が行われた	○17年1月に調査報告書を公表 ○金銭登録機の調達を競争入札で実施(16年度～) ○本庁に「調達委員会」、各社会保険事務局に「契約審査会」を設置し、一件ごと厳格に審査(16年10月～) ○調達コスト削減目標(調達計画額の10%以上)を設定(17年3月～)	○17年1月、元課長を懲戒免職処分
【(株)カワグチ技研等からの物品授受】 ・職員が両社から賤別等の授受やゴルフ、旅行していたことが判明(H10年度～H15年度の事案)	○17年1月に調査報告書を公表 ○不祥事案による処分を事例とした国家公務員倫理研修を実施(17年度～) ○行為時の監督者で既に退職している歴代長官4名、次長以下7名に対して処分相当の金額を国庫に寄付することを求めた	○17年4月、懲戒免職2名を含む76名を処分 (減給;7名、戒告;29名、訓告;31名、 嚴重注意;7名)
【監修料】 ・大量購入していた書籍等に関し、多額の監修料の受領が判明(H11年度～H15年度の事案)	○17年1月に調査報告書を公表 ○監修料の受取を禁止するなどのルールを定め、厳格に運用 ○幹部職員等の給与の自主返納 ※申立金額;約1.6億円	○17年1月、調査の際に事実を明らかにしなかった28名を処分(嚴重注意;28名) ○17年12月、国家公務員倫理規程に違反する行為とみなされた34名を処分(戒告;19名、嚴重注意;15名)
【年金個人情報業務目的外閲覧】 ・女優及び国会議員等にかかる年金個人情報の業務目的外閲覧が判明(主としてH16.5月以前の事案)	○職員ごとにカード番号を固定化(16年7月～) ○本人識別のためのパスワードを導入(16年10月～) ○職員の年金個人情報へのアクセス状況を監視(17年1月～)	○16年7月、監督者を含む513名を処分(訓告;2名、嚴重注意;511名) ○17年12月、監督者を含む3,273名を処分 (停職4名、減給225名、戒告744名、 訓告48名、嚴重注意;2,252名)
【国年保険料免除等の不適正事務処理】 ・H17年秋頃から法令等に違反する不適正な事務処理が行われた	○18年5月に第1次調査報告書、18年6月に第2次調査報告書、18年8月に第3次調査報告書を公表するとともに、同日、大臣政務官主宰の「社会保険庁国民年金保険料免除問題に関する検証委員会」が報告書を公表 ○これまでに再発防止策として、法令遵守意識の徹底、業務の標準化・統一化の徹底等を実施 ○18年10月までに、虚偽報告や調査怠慢があった幹部職員25名の降任・降格人事を実施	○18年8月、監督者を含む1,752名を処分 (停職6名、減給81名、戒告82名、 訓告222名、嚴重注意;1,361名)

5. 社会保険庁の人事評価制度

(1) 人事評価制度導入の目的

- 社会保険庁においては、能力主義・実績主義に立った独自の人事評価制度を導入し、平成17年度から、一定職以上を対象とした試行を実施した上で、平成18年度からは、一定職以上で本格実施、平成19年度から、全職員を対象に本格実施。
- 評価は、S、A、B、C、Dの5段階とし、評価結果を任用・給与に反映。



(2) 人事評価制度の基本構成

①実績評価

職員が組織目標等を明確に意識し、主体的に業務遂行に当たることを促すために、目標管理の仕組みを導入し、個人目標に対する達成度を含めて、その期間の成果や取組内容について評価

②能力評価

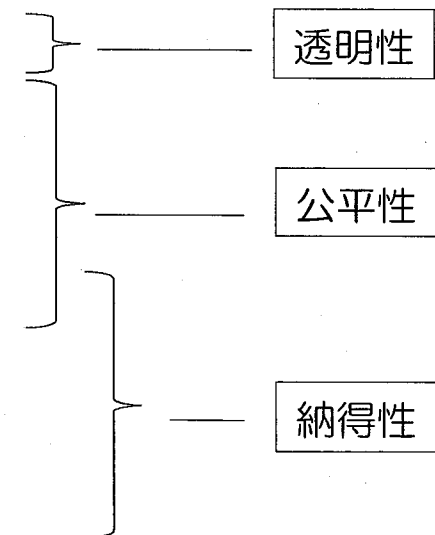
職員の主体的な能力発揮・能力開発を促すために、職員の職務遂行能力を評価

③評価結果の処遇等への活用

- 人材育成、業務改善
- 任用（人事配置・昇格等）、給与（勤勉手当、昇給）へ反映

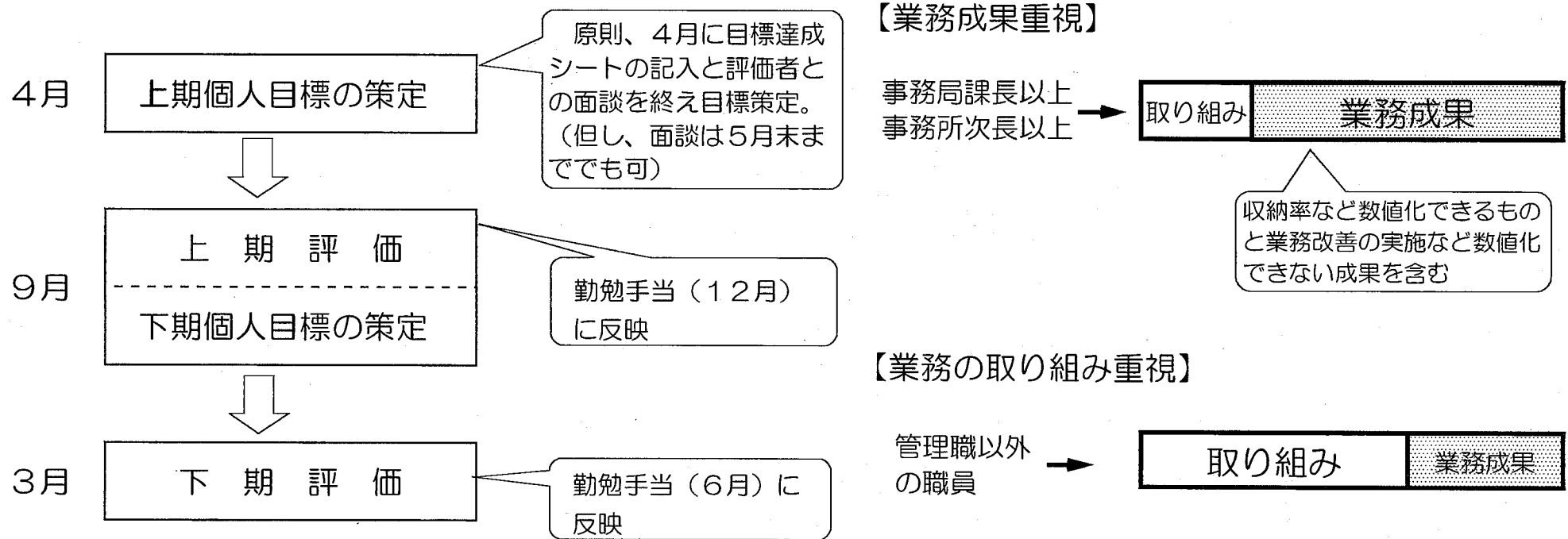
④透明性・公平性・納得性を確保するための仕組み

- 評価基準の公開
- 複数の評価者による評価
- 評価者・被評価者研修
- 人事評価制度運営会議の設置
- 主体的な取組を促すための自己評価
- 評価者と職員との面談（目標設定や成果の確認と評価のフィードバック。管理者と職員との十分なコミュニケーション）
- 苦情相談体制
- 評価制度に対するアンケートの継続的な実施



(3) 実績評価について

- 期首に策定した個人目標に対する達成度を含めて、その期間の成果や取組内容について評価。
- 役職階層に応じて、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。
- 評価時期：年2回（9月、3月）



《実績評価における相対評価の構成比》

成績区分	S	A	B	C	D
	役職階層に期待される実績を大きく上回った	役職階層に期待される実績を上回った	役職階層に期待される実績をあげた	役職階層に期待される実績を下回った	役職階層に期待される実績を大きく下回った
1級～2級(隠等)	5%	25%	60%	10%	
3級以上	5%	25%	50%	20%	

(参考) 実績評価の評価項目の例

事務所長

分類	評価項目
業務の量的成果	① 国民年金保険料納付率
	② 国民年金口座振替実施率
	③ 国民年金強制徴収の実施率
	④ 健康保険料収納率
	⑤ 厚生年金保険料収納率
	⑥ 事業所調査の実施
	⑦ 調達コストの削減等
	⑧ 組織目標の達成に向けた進捗管理
サービス品質 お客様満足度	⑨ サービススタンダードの達成率（保険）
	⑩ サービススタンダードの達成率（年金）
	⑪ お客様満足度
チャレンジ 業務	⑫ 業務の処理誤りの防止
	⑬ 業務改善
人材育成	⑭ 業務提案
	⑮ 業務の質・サービス品質の向上（研修の充実）
行動	⑯ 部下の指導・フォロー
	⑰ 不祥事の防止
	⑱ リーダーシップの発揮



評価項目毎に絶対評価(1~5点)とした上で、
評価グループ毎に相対評価(S~D)

1~2級職員

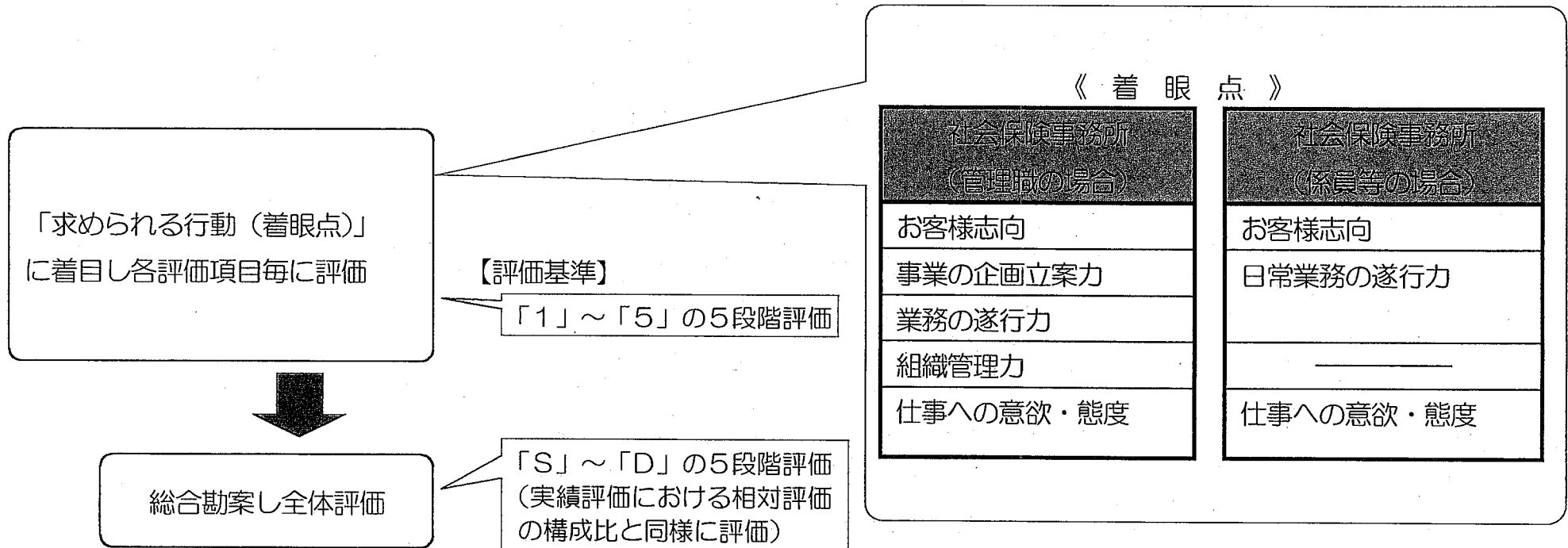
分類	評価項目
業務の量的成果	① 組織目標の達成
	② 業務の量
	③ 業務の効率性
サービス品質 お客様満足度	④ 業務の正確性
	⑤ 業務の迅速性
	⑥ お客様満足度
	⑦ 業務の処理誤りの防止
チャレンジ 業務	⑧ 業務改善
	⑨ 業務提案
人材育成	⑩ 自己研鑽
行動	⑪ 規律性
	⑫ 協調性
	⑬ 積極性



評価項目毎に絶対評価(1~5点)とした上で、
評価グループ毎に相対評価(S~D)

(4) 能力評価について

- 評価期間中に行動に表れた職務遂行能力を評価。
- 役職階層に応じて、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。
- 評価時期：年1回（9月）



(参考) 能力評価の評価項目の例

事務所長

評価項目	求められる行動(着眼点)
お客様志向	○組織の利害にとらわれず、常にお客様の立場で施策を実施しているか
事業の企画立案力	知識 ○担当業務に必要な知識を有し、取り組むべき課題を明確にしているか
	企画力 ○担当業務の問題点や課題を抽出・整理し、問題点等の解決策を立案しているか ○前例や既成概念にとらわれず、新しい考え方を作り出し、課題に取り組んでいるか
業務の遂行力	判断力 ○所管業務について、冷静沈着に、迅速かつ的確な決断をしているか
	計画力 ○担当業務を期限どおりに進めるために、必要な段取りをつけているか
	調整力 ○組織内や他府省、国会、自治体、関係団体、マスコミ等の関係者に対し説明を行い、納得を得ているか ○関係者の意見を理解し、納得できる解決策を提案し、調整しているか
組織管理能力	統率力 ○組織目標や方針を明示して組織内に浸透させ部下の志気を高めているか ○責任の範囲を示した上で仕事を任せ、部下の主体的な取組を引き出しているか
	責任感 ○自らの役割を認識し、強い当事者意識を持って行動しているか
仕事への意欲・態度	積極性 ○目標の達成に向けて、意識的に業務に取り組んでいるか ○過去の実績に安住せず、新たな課題に挑戦しているか
	規律性 ○公務員としての立場を常に自覚し、厳しく自己管理を行っているか ○不正に対して毅然とした態度をとるなど、日頃から公正を重んじた行動をとっているか



評価項目毎に絶対評価(1~5点)とした上で、
評価グループ毎に相対評価(S~D)

1~2級職員

評価項目	求められる行動(着眼点)	
お客様志向	○適切な接遇、電話対応を行っているか	
	○お客様を待たせない迅速な事務処理を行っているか	
日常業務の遂行力	知識 ○担当業務に必要な知識や情報を修得し、日々の業務に活用しているか	
	理解力 ○上司、関係者の話の意図や資料の要点を正確に理解しているか	
	判断力 ○仕事の目的や要点を押さえ、優先順位を判断し、適切かつ迅速に業務を処理しているか	
	計画力 執行力	○担当業務を期限どおりに進めるために、必要な段取りをつけているか
		○与えられた業務を正確に処理しているか
	調整力 ○上司に対し、報告、相談、連絡をタイミングよく適切に行っているか	
	説明力	○自分の考え方を文章や口頭で分かりやすく表現しているか
○相手の立場を考慮し、丁寧で正確な対応を行っているか		
指導力 ○自らの知識・経験に基づき、後輩に業務の説明や具体的なアドバイスを行っているか		
仕事への意欲・態度	責任感 ○与えられた業務は、最後まで責任を持って遂行しているか	
	積極性 ○目標の達成に向けて、意識的に業務に取り組んでいるか ○仕事に対して自主的に取り組んでいるか	
		協調性 ○周囲に対して進んで協力しチームワークの向上に努めているか
	規律性 ○公務員としての立場を常に自覚し、厳しく自己管理を行っているか ○不正に対して毅然とした態度をとるなど、日頃から公正を重んじた行動をとっているか ○職場のルール、上司の指示・命令など、日常の職務規律を遵守して仕事に取り組んでいるか	

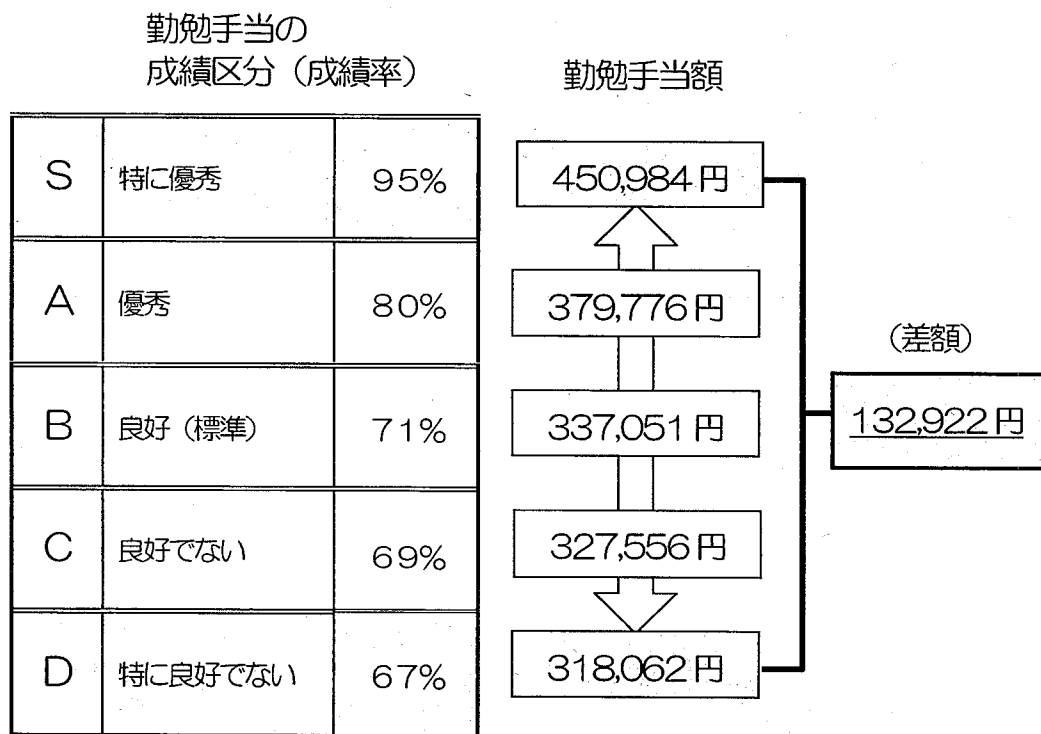


評価項目毎に絶対評価(1~5点)とした上で、
評価グループ毎に相対評価(S~D)

(参考) 人事評価制度の給与等への反映及び結果

○実績評価の勤勉手当への反映

(例) 社会保険事務所長(6級57号俸)の場合



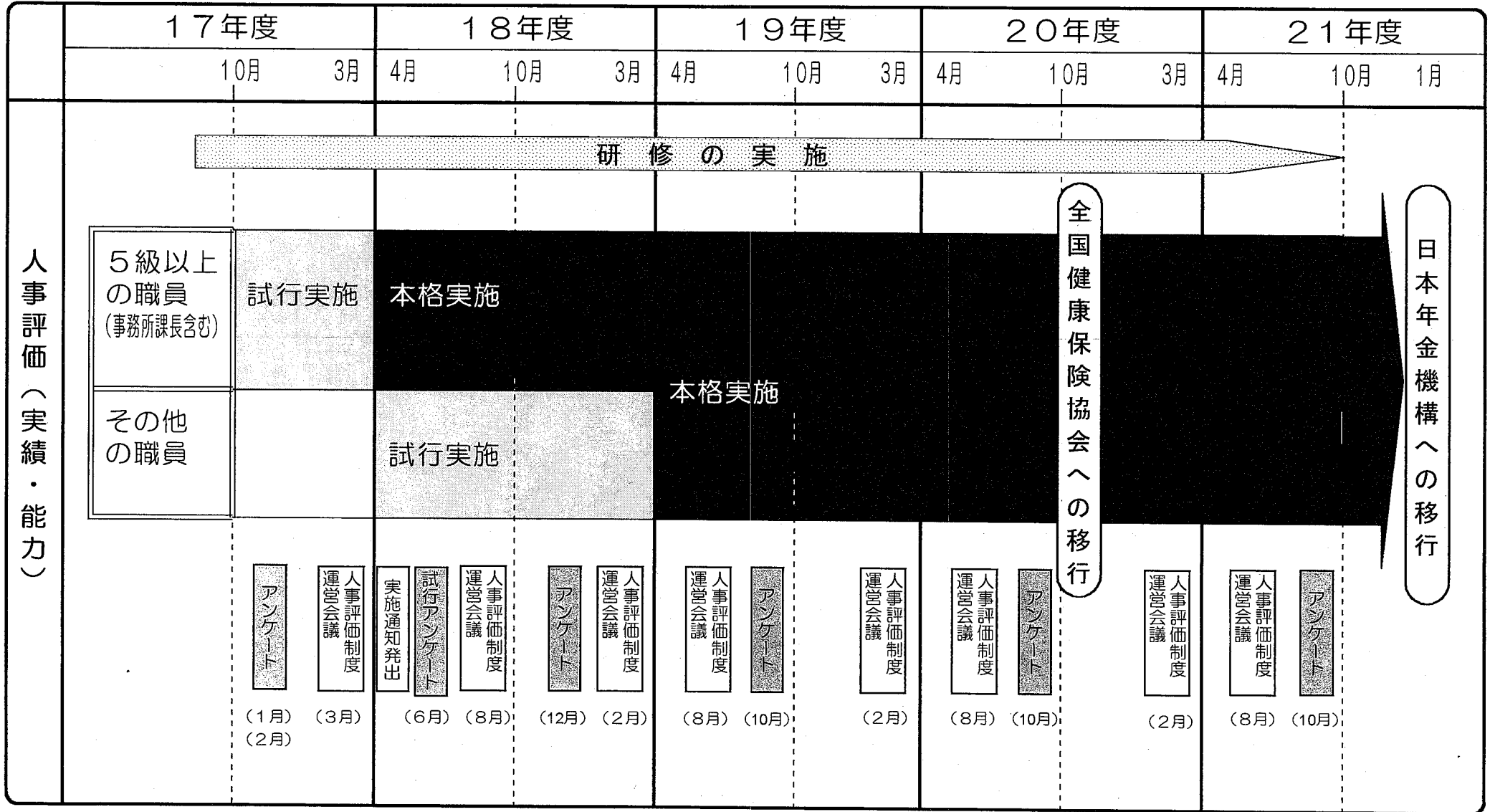
○平成18年度上期の結果(評価期間; 4月~9月)

対象者 4,556人

(注) 平成18年度は5級以上の職員(事務所課長含む)を対象に実施

	実績評価		能力評価	
S	219人	4.8%	221人	4.9%
A	1,107人	24.3%	1,144人	25.1%
B	2,224人	48.8%	2,295人	50.4%
C	981人	21.5%	871人	19.1%
D	25人	0.5%	25人	0.5%
計	4,556人	100%	4,556人	100%

(5) 実施スケジュール



6. 設立準備のプロセス等

(1) 日本年金機構の設立準備のプロセス (イメージ)

- 機構の職員の採用については、公的年金の運営を再構築し、国民の信頼回復を図るためには、新組織にふさわしくない職員が漫然と機構に移ることにはならないとの考え方により、個々の職員の勤務成績等を踏まえた上で厳正な審査が行われるプロセスを設けている。

平成19年度

(6月 日本年金機構法成立)

内閣官房の下の第三者機関において、

- ・ 機構が自ら行う業務と外部委託する業務の振り分け
- ・ その他外部委託の推進についての基本的事項
- ・ 職員の採用についての基本的事項

について審議

平成20年度

「基本計画」を策定 (閣議決定)

設立委員が、採用条件と労働条件を定めて職員を募集

↓

設立委員が委嘱した職員採用審査会で審査

↓

設立委員が、採否予定を決定し職員に通知

⇒ 社会保険庁長官が職員から希望を聴き、希望者の名簿を設立委員に提出

⇐

平成21年度

設立委員が、厚生労働大臣の認可を得て、業務方法書を策定

機構の中期目標、中期計画、年度計画、各種規定等の案の作成、出資資産の評価等の機構設立準備

⇒ 不採用の職員について、社会保険庁長官が配置転換の努力

↓

国家公務員法の定めにより、転任、退職、免職

平成22年1月

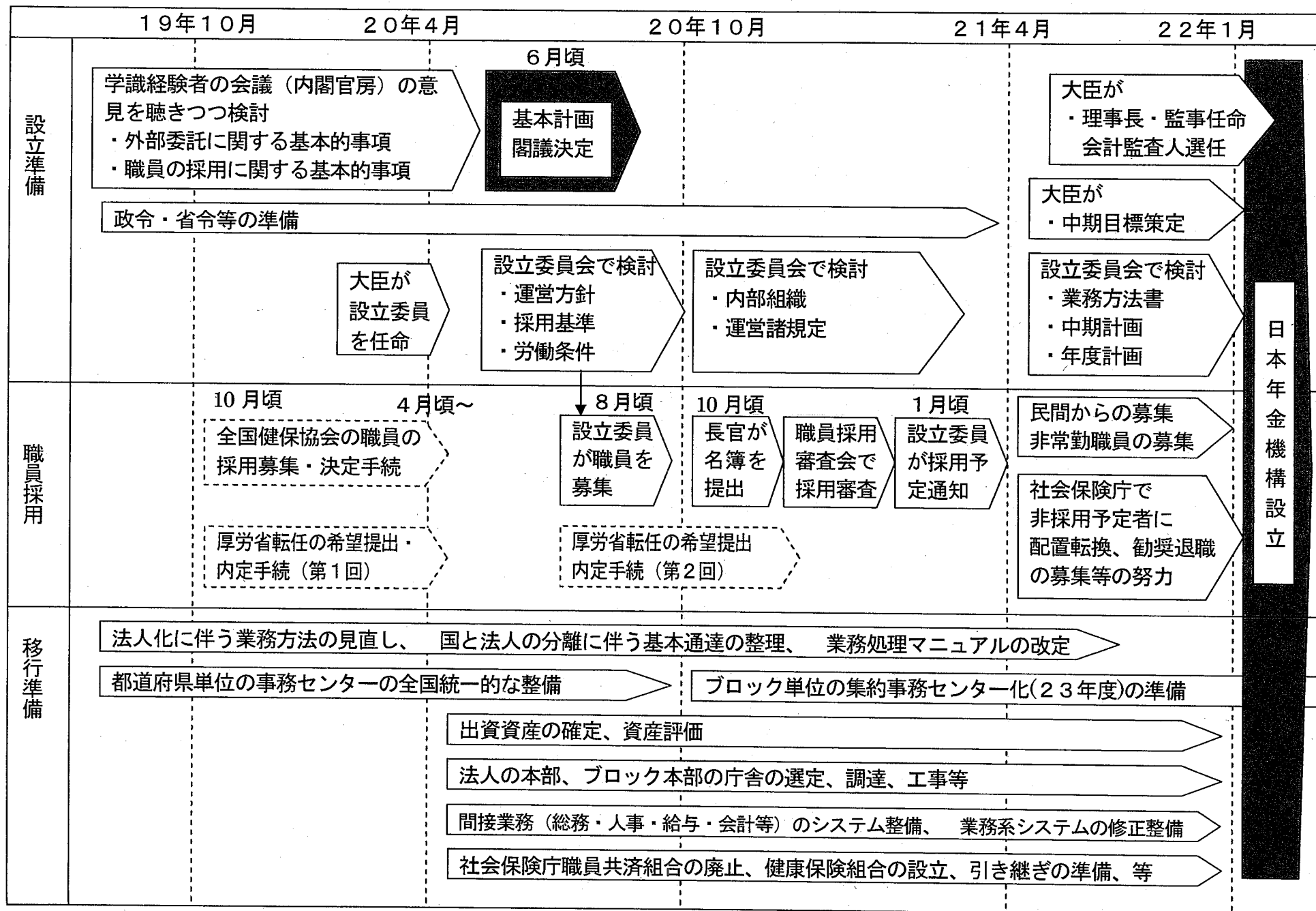
(平成22年4月1日までの間で政令で定める日)

日本年金機構発足

※機構が、発足後遅滞なく、厚生労働大臣の認可を得て、中期計画、年度計画(事業計画・予算)を策定

(2) 日本年金機構の設立準備のスケジュールのイメージ

※現時点でのイメージであり今後具体的に検討



日本年金機構設立

(3) 社会保険庁の廃止と法人の職員採用等のスケジュールのイメージ

※現時点でのイメージであり今後具体的に検討

