

前回会議で指摘のあった事項に関する資料（社会保険庁提出）

平成19年9月5日 社会保険庁

1. 非常勤職員の実態について
 - (1) 社会保険庁の非常勤職員の種類と雇用形態等
 - (2) 謝金職員の業務内容別職員数（18年度予算）
 - (3) 非常勤職員の勤続年数
 - (4) 非常勤職員の採用方法等
 - (5) 常勤職員と非常勤職員の仕事の分担関係
2. 非常勤職員に対する評価の実態について
 - (1) 年金相談員等
 - (2) 国民年金推進員
3. 人事評価制度の実施状況について
 - (1) 人事評価制度に関するアンケート調査結果（平成18年12月実施）
 - (2) 人事評価制度における「D評価」の評価基準
 - (3) 平成18年度評価結果について
 - (4) 「国民年金保険料の不適正事務処理に関し懲戒処分を受けた者」の被評価者全体の中での位置について
4. 人員配置の地域間格差の是正について

1. 非常勤職員の実態について

(1) 社会保険庁の非常勤職員の種類と雇用形態等

種 別	謝金職員	事務補佐員	国民年金推進員
身 分	非常勤の一般職の国家公務員		
職 務	年金相談等の専門的な知識や能力を必要とする業務	受付、補助的簡易な書類チェックなど、定型的な業務	個別訪問により未納者に対する制度周知、保険料の納付督促、収納等の業務
雇用形態	(日々雇用職員) 文字どおり雇用関係の存在が日々発生し、日々雇い入れられる職員であり、その勤務時間は、1日につき8時間を超えない範囲内において定められる職員(人事院規則15-15第2条前段)		(日々雇用以外の職員) 日々雇用以外のいわゆるパートタイマーの職員であり、その勤務時間は、常勤職員の1週間の勤務時間の4分の3を超えない範囲内において定められる職員(人事院規則15-15第2条後段)
勤務時間	8時間(休憩45分) 8:30~17:15	同左	週30時間(※)※土日を含む午前8時から午後9時までの間で割振り
雇用期間	一会計年度内であつ任用予定期間の範囲(再雇用可)	同左(※) ※算定基礎業務など短期業務の期間の範囲の場合もある	6ヶ月以内(再任可)
年次休暇	雇用の日から6ヶ月間継続勤務し、全勤務日の8割以上出勤した場合、次の1年間において10日	同左	同左
給 与	日給を月単位で支給	同左	月給
賞 与	支給なし	支給なし(※) ※社会保険業務センターの年金補助業務のみ賞与の支給有り	支給あり
退職手当	支給なし	支給なし	支給なし
人数(18年度)	5,274人	2,887人(※)	3,334人

※事務補佐員は、短期的雇用についても年間稼働日数で除することにより常勤雇用の人数に換算した。

(2) 謝金職員の業務内容別職員数（18年度予算）

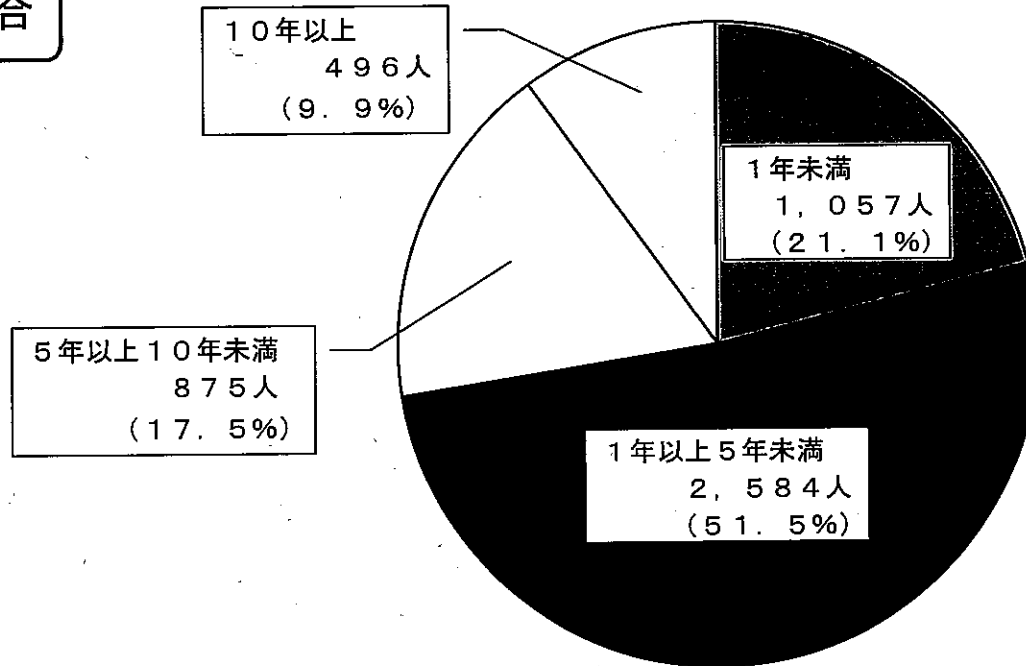
- 18年度末の謝金職員の年金・健康保険業務別の内訳は、
- ① 年金関係業務に従事している者は、4,344人、
 - ② 健康保険関係業務に従事している者は、875人、
- となっている。

業務区分	主な職名	業務内容	人数
年金業務	適用指導員	・適用対象事業所に対して、各種適用届書の届出に係る指導を行う。	321人
	国民年金適用事務指導員	・被保険者等に対して資格取得、種別変更、学生納付特例の届出に係る指導を行う。	70人
	国民年金保険料収納指導員	・未納者等に対して、納付指導を行う。	887人
	年金相談員（社会保険相談員等を含む）	・被保険者及び年金受給者に対して、年金制度に関する相談を行う。	2,417人
	市町村照会事務員	・市町村照会専用電話による市町村からの照会対応	240人
	記録整備・提供事務員	・被保険者記録の調査・整備、照会対応	308人
	徴収対策専門員等	・保険料収納対策支援業務等	101人
健康保険業務	レセプト点検調査員	・レセプトの内容点検調査	746人
	健康管理指導員	・健康管理意識の啓発関係業務（勸奨業務等）	129人
医療指導業務	社会保険医療指導員等	・保険医療に関する苦情及び相談の処理	55人
		合 計	5,274人

(3) 非常勤職員の勤続年数

○ 謝金職員の勤続年数については、平成19年7月1日時点の調査において、5年未満が約73%を占める一方で、10年以上が約10%である。

勤続年数別の割合



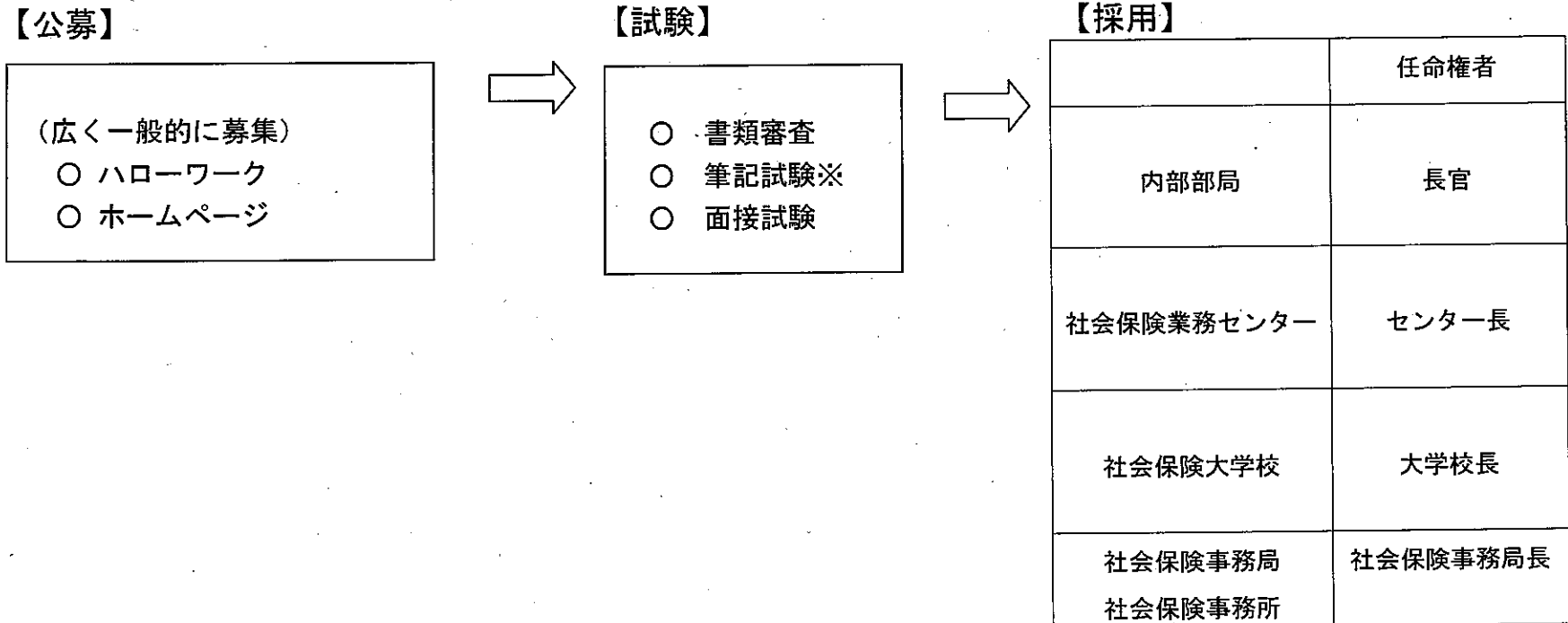
	合計	1年未満	1年以上5年未満	5年以上10年未満	10年以上
職員数 (割合)	5,012人 (100%)	1,057人 (21.1%)	2,584人 (51.5%)	875人 (17.5%)	496人 (9.9%)

※職員数については、19年7月1日現在の現在員である。

(4) 非常勤職員の採用方法等

- 非常勤職員の採用は、公募の上で筆記試験又は面接により行っている。

採用の流れは以下のとおりである。



(※) 謝金職員のうち、社会保険事務所で年金相談業務に従事する職員については、筆記試験を実施。

(5) 常勤職員と非常勤職員の仕事の分担関係

- 社会保険庁においては、国家公務員法の定員として管理される常勤職員の他に、年金相談業務や国民年金保険料徴収対策業務などの個別業務において必要に応じて非常勤職員を配置している。
- 常勤職員は、部長、課室長、課長補佐、事務局長、事務所長、専門官、係長などの役職に応じ、広範囲の責任を持ち、決裁を通じて組織の意思決定を行うが、一方、非常勤職員は業務のニーズに応じて配置されているものであり、基本的に職務に対する責任を限定的とするなど、様々な視点から業務遂行の責任を負う常勤職員の立場と、責任や役割が異なる。

(具体的な相違点)

	常勤職員	非常勤職員
業務の範囲	社会保険業務全般	個別業務又は定型的業務
職務能力	専門知識、責任と判断能力	限定的業務の実施能力
長期の人材育成	業務・役職経験を通じて人材育成	限定的業務の短期間でのスキル向上
決 裁 行 為	役職に応じた決裁	決裁を行わない
超 過 勤 務	超過勤務あり	原則、超過勤務を行わない

2. 非常勤職員に対する評価の実態について

(1) 年金相談員等

- 社会保険事務所等において、社会保険制度に関する相談業務等に対応するため、平成18年度から社会保険相談指導員、主任年金相談専門員、年金相談専門員、主任年金相談員、年金相談員及び社会保険相談員を設置。

(平成17年度まで設置していた社会保険相談指導員、社会保険相談専門員及び社会保険相談員を相談能力のレベル評価の実施に合わせて見直し。)

※ 設置数(予算定員) 18年度; 2,417人 → 19年度; 2,407人 (20年3月以降、2,105人)

評価方法

- レベル確認テスト
- ・社会保険相談指導員は単独の試験問題により実施。
 - ・主任年金相談専門員、年金相談専門員、主任年金相談員及び年金相談員は共通の試験問題により実施。
- 評価シートによる評価
- ・評価シートにより、①自己評価、②総合相談室長による評価、③社会保険事務所長による評価を実施。
- 選定委員会
- 各社会保険事務局において、選定委員会を設置し、レベル評価結果を踏まえて選定。

給与(平成19年度予算)

日額	社会保険相談指導員	12,460円	379人
	主任年金相談専門員	7,980円	47人
	年金相談専門員	7,680円	162人 (20年3月以降 147人)
	主任年金相談員	7,380円	312人
	年金相談員	7,080円	1,083人 (20年3月以降 796人)
	社会保険相談員	6,900円	424人

評価シート1(社会保険相談指導員用)

所属		氏名		社会保険相談指導員		経験年数	年	月	(年金相談経験年数	年	月)
評価項目	評価基準				自己評価	室長(副長)評価	備考				
	1	2	3	4							
業務知識	基本的な業務知識を有し、簡易な年金相談には対応できる。	業務知識を有し、基本的な年金相談に対応できる。	業務知識を有し、ほとんどの年金相談に対応できる。	業務知識に精通し、あらゆる年金相談に対応できる。							
窓口装置操作	基本的操作知識を有し、簡易な操作は対応できる。	操作知識を有し、基本的な操作に対応できる。	操作知識を有し、ほとんどの操作に対応できる。	操作知識に精通し、あらゆる操作に対応できる。							
接遇	基本的な接遇は習得している。	基本的な接遇を実践している。	基本的な接遇を実践し、他の模範となれる。	お客様とのトラブルにも責任を持って対応できる。							
お客様満足度	少数のお客様から満足を得ている。	半数のお客様から満足を得ている。	多数のお客様から満足を得ている。	ほとんどのお客様から満足を得ている。							
相談対応	1日10名未満相談対応できる。	1日10名以上相談対応できる。	1日15名以上相談対応できる。	1日20名以上相談対応し、どのようにしたら効率的にできるか指導できる。							
指導・助言	年金相談担当者へのアドバイスはできない。	経験の少ない年金相談担当者へのアドバイスが的確にできる。	経験の少ない年金相談担当者への指導が的確にできる。	経験のある年金相談担当者への指導が的確にできる。							
法令遵守等	法令やルールの遵守、個人情報保護の重要性について理解している。	法令やルールの遵守、個人情報保護の重要性を理解し、実践している。	法令やルールの遵守、個人情報保護の重要性を理解し、実践しているとともに、アドバイスできる。	法令やルールの遵守、個人情報保護の重要性を理解し、実践しているとともに、指導できる。							
総合的なレベル	年金相談について、基本的な知識を習得している。	基本的な年金相談について、一人に対応できる。	年金相談の専門家として、ほとんどの相談について、一人に対応できる。	年金相談に精通し、年金相談担当者の指導・助言ができる。							
合計											

注. 自己評価、室長(副長)評価について、評価基準1~4から該当する番号を記入すること。

総合評価		備考	
所長評価			

注. 総合評価については、特に優秀「4」、優秀「3」、良好「2」、良好未満「1」とし、該当する番号を記入すること。

(2) 国民年金推進員

- 平成14年度から国民年金保険料の収納事務が市町村から国へ移管されたことに伴い、社会保険事務所において、戸別訪問により新規未納者及び短期未納者に対する制度周知、保険料の納付督促及び収納等を行うため、国民年金推進員を設置。(平成17年10月から実績に応じた給与体系を導入。)

※ 設置数(予算定員) 17年度; 3,108人 → 18年度; 3,334人 → 19年度; 3,334人(10月以降、2,734人)

評価方法

- 評価の対象とする活動実績
活動実績の評価については、国民年金推進員活動結果報告書の面談件数、収納月数(未納分・前納分)、収納月数(通常分・追納分)、口座振替獲得件数及び免除等受理件数の5つの指標を用いる。
- 評価方法
収納実績に対する活動実績の影響度(寄与度)を公平に評価するため、次の評価度数を設定し、上記の各指標の実績の1月当たり平均に評価度数を乗じて得た数の合計を当該推進員のポイント数とし、ポイント数の大小により社会保険事務局長が順位付けを行う。

指標		① 評価度数	② 18年度実績平均 (一人一月当たり)	(参考)ポイント換算 平均(①×②)
面談件数		1.0	211.6	211.6
収納月数	未納分・前納分	3.0	39.7	119.1
	通常分・追納分	1.0	4.6	4.6
口座振替獲得件数		20.0	1.7	34.0
免除等受理件数		2.0	38.8	77.6

給与(平成19年4月1日現在)

月額	Aランク	175,500円	(活動実績の順位が上位10%以内)	353人
	Bランク	167,500円	(" 上位25%まで (Aを除く))	457人
	Cランク	159,500円	(" 上位45%まで (A・Bを除く))	411人
	Dランク	151,500円	(" 上位75%まで (A~Cを除く))	1,300人
	Eランク	143,600円	(上記以外)	564人
賞与	期末給与	...	6月に0.45月分、12月に0.55月分(全員)	
	勤勉給与	...	0.80月分(特に勤務成績が優秀な者(設置数の2割を上限)に支給)	
	(6月及び12月)		0.40月分(勤務成績が優秀な者(設置数の4割を上限)に支給)	

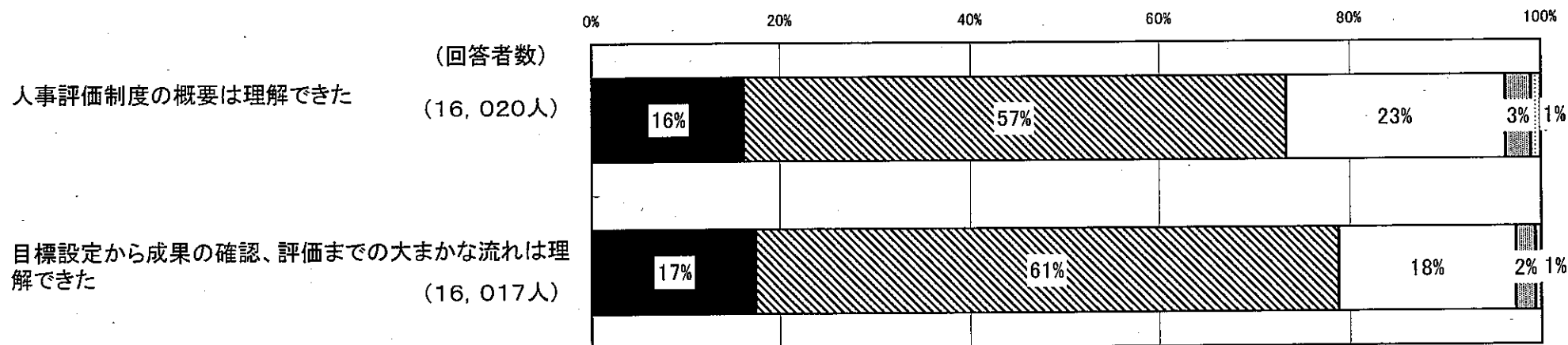
3. 人事評価制度の実施状況について

(1) 人事評価制度に関するアンケート調査結果(平成18年12月実施)

① 人事評価制度に対する理解度について

○ 人事評価制度の概要や大まかな流れに対する理解度は、「どちらかと言えばそのとおり」を含めると約70%の被評価者が理解できたとなっている。引き続き、人事評価研修を通じ、制度の理解度の向上に努める。

人事評価制度に対する理解度について

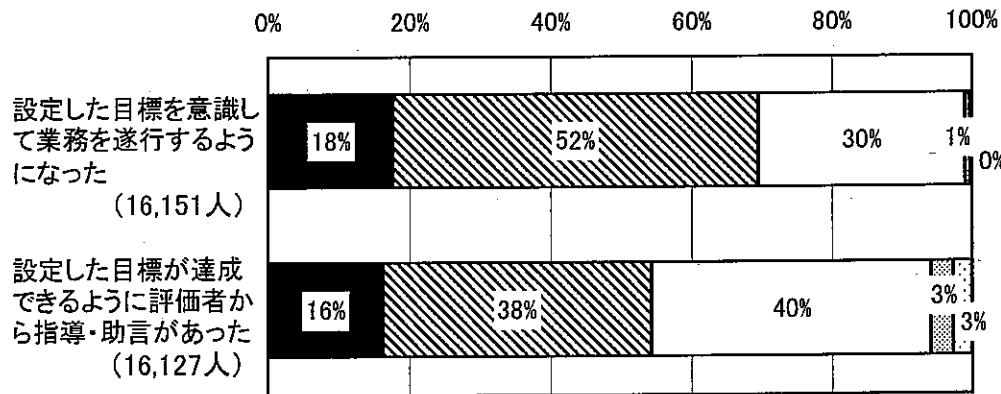


■ そのとおり ▨ どちらかと言えばそのとおり □ どちらとも言えない ▩ どちらかと言えばその反対 ⊞ その反対

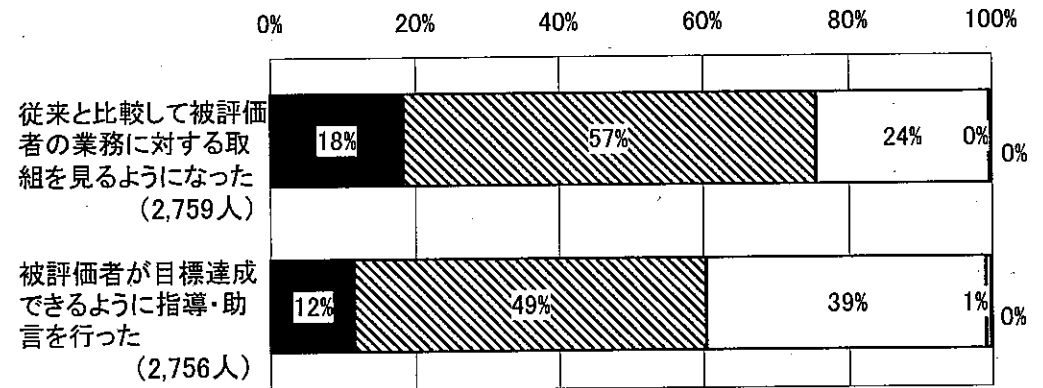
② 評価期間中の行動について

○ 「設定した目標を意識して業務を遂行するようになった」と回答した被評価者は、「どちらかと言えばそのとおり」を含めると70%あり、又、同様に、評価者においても「従来と比較して被評価者の業務に対する取組を見るようになった」と回答した者が75%あり、人事評価制度導入により、職員の意識改革に一定の効果が見られた。

被評価者からの回答



評価者からの回答

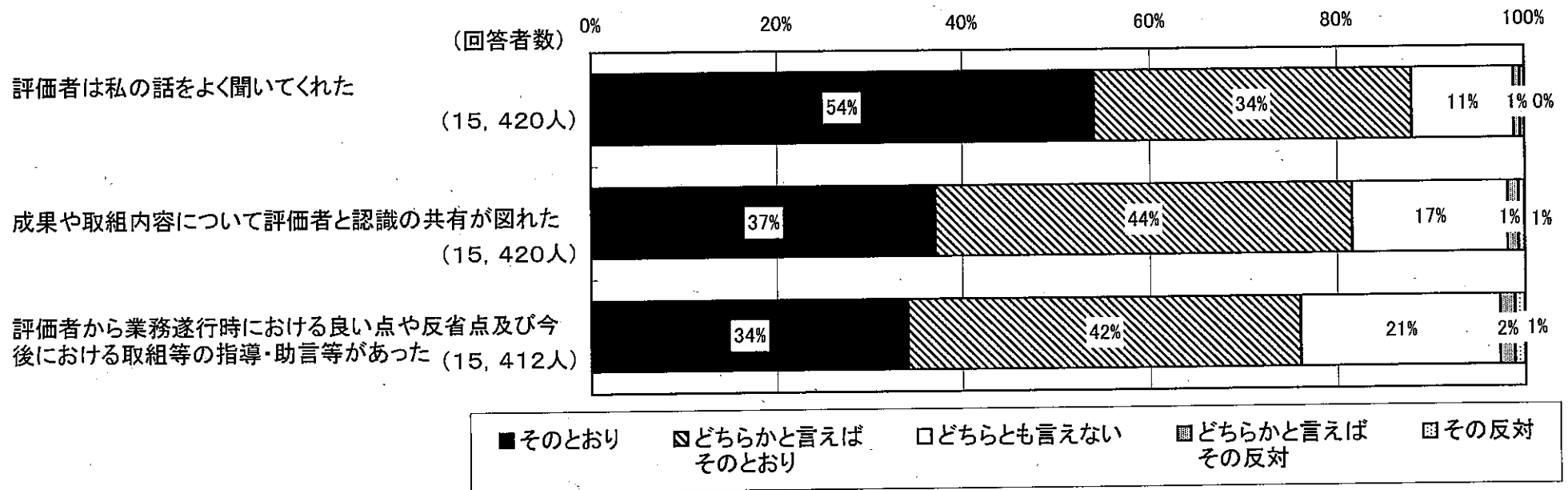


■ そのとおり ▨ どちらかと言えばそのとおり □ どちらとも言えない ▩ どちらかと言えばその反対 ⊞ その反対

③ 成果の確認のための面談の状況について

○ 「評価者は私の話をよく聞いてくれた」、「成果や取組内容について評価者と認識の共有が図れた」、「評価者から指導・助言等があった」と回答した被評価者が、「どちらかと言えばそのとおり」を含めると約80%あり、目標管理における評価者と被評価者の面談を通じ、上司と部下のコミュニケーションが促進されている。

成果の確認のための面談状況



(2) 人事評価制度における「D評価」の評価基準

- 人事評価は、評価の構成比に基づき、「S」、「A」、「B」、「C」、「D」の5段階の相対評価としているが、「C」、「D」については、合わせて構成比を設定。
 このうち、「D」については、個々の評価項目の評価が極めて低いなど、絶対評価としており、「人事評価制度Q&A」において、評価基準を示している。

《人事評価制度Q&Aより》

(問)「D」評価は必ずつけるのですか、又、その基準は何ですか。

(答)評価に当たって、「D」ランクについては個別の研修、教育が必要な職員という位置づけをしており、勤務に対する意欲が極めて低い場合や、問題行動をたびたび起こすなどの客観的な事実があり、注意や指導を受けたにもかかわらず、同様の事実が繰り返し見られた場合等が該当すると考えています。

評語	評価基準	評価の構成比	
		3級以上	1～2級 (係員)
S	役職階層に期待される実績・能力を大きく上回った	5%	5%
A	役職階層に期待される実績・能力を上回った	25%	25%
B	役職階層に期待される実績・能力を有している(あげた)	50%	60%
C	役職階層に期待される実績・能力を下回った	20%	10%
D	役職階層に期待される実績・能力を大きく下回った		

【18年度上期評価限りの特例】

国民年金保険料の免除等の不適正事務処理に関し、処分された者の実績評価については、停職の者を「D評価」とし、減給又は戒告の者を「C評価」として取り扱った。

懲戒処分を受けたことだけをもって評価するのではなく、あくまで評価シート上の個々の評価項目の評価が極めて低いなど、絶対評価による。

(3) 平成18年度評価結果について

【評価期間:18年4月~9月】

本 格 実 施 者 (5級以上の職員(事務所課長含む))				
	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%)

試 行 実 施 者 (その他の職員)				
	実績評価		能力評価	
S	581人	(4.7%)	554人	(4.5%)
A	3,101人	(25.3%)	3,097人	(25.3%)
B	6,835人	(55.7%)	6,872人	(56.0%)
C	1,692人	(13.8%)	1,691人	(13.8%)
D	53人	(0.4%)	48人	(0.4%)
計	12,262人	(100%)	12,262人	(100%)

※ 評価の構成比は、3級以上職員と1~2級職員では異なり、上記はその合計数

(注) 実績評価は9月末、3月末の年2回評価、能力評価は9月末の年1回評価のため、評価結果としては、18年9月末のものを掲載した。

(4) 「国民年金保険料の不適正事務処理に関し懲戒処分を受けた者」の被評価者全体の中での位置について

○ 実績評価においては、国民年金保険料の免除等の不適正事務処理に関し、停職処分を受けた者を「D評価」、減給又は戒告処分を受けた者を「C評価」として取り扱った。
 なお、能力評価については、実績評価と異なり、通常のとおり個々の評価項目毎に評価を行った結果である。

【評価期間：18年4月～9月】

本格実施者 (5級以上の職員(事務所課長含む))				
	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%)

減給又は戒告(26人)

停職(2人)、
減給又は戒告(78人)

停職(4人)、
減給又は戒告(42人)

減給又は戒告
(146人)

停職(6人)

試行実施者 (その他の職員)				
	実績評価		能力評価	
S	581人	(4.7%)	554人	(4.5%)
A	3,101人	(25.3%)	3,097人	(25.3%)
B	6,835人	(55.7%)	6,872人	(56.0%)
C	1,692人	(13.8%)	1,691人	(13.8%)
D	53人	(0.4%)	48人	(0.4%)
計	12,262人	(100%)	12,262人	(100%)

減給又は戒告(2人)

減給又は戒告(3人)

減給又は戒告(5人)

※ 評価の構成比は、3級以上職員と1～2級職員では異なり、上記はその合計数

4. 人員配置の地域間格差の是正について

- 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、業務量調査結果に基づき、社会保険事務局間の人員配置の見直しを計画的に行い、人員配置の地域間格差を是正。
- 見直し計画は、平成17年度から3ヶ年の計画とし、各年度の退職者数を踏まえ、新規採用者数の配置の調整や人事交流により段階的に行った。

(1) 見直し計画

- 職員の人員配置は、各社会保険事務局（管下の社会保険事務所含む。以下同じ。）の職員（非常勤職員含む）1人当たりの業務量の均衡を図ることを基本として、社会保険事務局別の業務量に対する常勤職員の比率が全国同率になるよう、常勤職員の配置を調整。
- 平成17年度から平成19年度の3ヶ年で実施。
 - 増の事務局；21（埼玉、千葉、神奈川、奈良、沖縄など）
 - 減の事務局；26（東京、新潟、大阪、兵庫など） } 合計520人の増減

(2) 具体的な調整方法

- 常勤職員については、①新規採用者数の配置の調整、②本庁と社会保険事務局間の人事交流、③社会保険事務局間の人事交流により実施。
- 非常勤職員については、新規採用者数を調整して実施。

地方社会保険事務局別定員の推移

(単位：人)

	平成16年度 A	3カ年の削減数の内訳					平成19年度 F=A+(B+D+E)
		地域間格差是正の ための配置見直し B	監察官の プロック化 C	定員合理化 減員数 D	国年保険料徴収 強化等増員数 E		
1 北海道	834	12	0	-85	30	791	
2 青森	226	-12	-2	-21	11	202	
3 岩手	217	-15	-2	-17	9	192	
4 宮城	286	24	10	-31	13	302	
5 秋田	204	-6	-2	-16	7	187	
6 山形	212	-5	-2	-19	8	194	
7 福島	305	13	-2	-27	12	301	
8 茨城	281	4	-2	-32	22	273	
9 栃木	236	3	-2	-20	14	231	
10 群馬	264	9	-2	-25	16	262	
11 埼玉	402	105	12	-71	56	504	
12 千葉	351	94	-3	-57	52	437	
13 東京都	2,044	-137	9	-209	198	1,905	
14 神奈川県	607	130	-5	-96	88	724	
15 新潟	388	-30	-3	-31	14	338	
16 富山	195	-11	-2	-15	7	174	
17 石川	187	-5	-2	-15	8	173	
18 福井	153	-3	-1	-14	5	140	
19 山梨	122	6	-1	-11	6	122	
20 長野	342	-6	-3	-29	12	316	
21 岐阜	282	-2	-2	-24	15	269	
22 静岡県	482	5	-4	-44	26	465	
23 愛知県	834	10	13	-88	56	825	
24 三重	246	-8	-2	-21	10	225	
25 滋賀	150	3	-1	-14	9	147	
26 京都	358	9	-2	-37	15	343	
27 大阪	1,248	-55	9	-148	68	1,122	
28 兵庫県	643	-32	-4	-70	45	582	
29 奈良	138	31	-1	-14	10	164	
30 和歌山	179	-17	-1	-16	6	151	
31 鳥取	125	-10	-1	-10	4	108	
32 島根	153	-21	-1	-13	5	123	
33 岡山	302	-30	-2	-26	12	256	
34 広島	433	-19	6	-39	17	398	
35 山口	273	-20	-2	-24	11	238	
36 徳島	147	-15	-1	-14	5	122	
37 香川	175	-24	5	-14	5	147	
38 愛媛	249	-20	-2	-20	9	216	
39 高知	168	-6	-2	-13	6	153	
40 福岡	637	4	13	-57	29	626	
41 佐賀	146	2	-1	-13	7	141	
42 長崎	247	-7	-2	-25	7	220	
43 熊本	255	14	-2	-24	11	254	
44 大分	199	-4	-2	-15	8	186	
45 宮崎	181	5	-2	-17	8	175	
46 鹿児島	267	1	-2	-25	9	250	
47 沖縄	209	36	-2	-31	11	223	
合計	16,582	0	0	-1697	1012	15,897	

+520
-520

+77
-77