

日本年金機構の「職員の採用についての基本的な考え方」について (中間整理)【概要版】

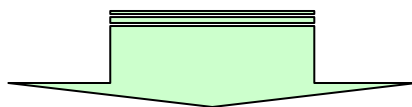
2007年(平成19年)10月4日
年金業務・組織再生会議

基本認識

公的年金制度は、国民生活にとって極めて重要であり、その業務を担うこととなる日本年金機構(以下「機構」という。)の役割・使命は重大。

それゆえ、機構にどのような者を採用し、育成していくかは、今回の社会保険庁改革の成否を左右。

一方、公的年金制度に対する国民の信頼回復が急務であることも十分念頭に置くことが必要。



上記基本認識を踏まえ、委員の意見が一定のまとまりをみた以下の事項について、現時点での中間整理として公表。

〔前提〕機構への新規採用者は、公的年金業務を正確・効率的に遂行し、法令などの規律を遵守し、改革意欲と能力を持つ者のみ

公的年金業務への信頼を損ねた職員の取扱い

社会保険庁からの職員採用に当たり、法令違反を犯した者、業務改革に後ろ向きな者など公的年金業務に対する国民の信頼を著しく損ねたような者が、漫然と採用されることがあってはならない。

過去に懲戒処分、矯正措置などの処分を受けた者につき、その処分は採否決定の重要な考慮要素。処分歴、処分された行為の性質、更生状況などをきめ細かく勘案し、採否を判断。

今後、国家公務員としての服務違反などが明らかになれば、処分者と同様に対処すべきことは当然。

勤務実績の評価

社会保険庁職員からの採否の決定に際しては、勤務実績、特に年金記録問題への対応、業務改革への取組実績、意欲などの客観的評価が必要。

勤務実績の評価には、社会保険庁における新人事評価や過去の勤務評定の活用が考えられる。新人事評価は課題もあり、評価基準などを抜本的に改善していくための努力や評価の蓄積が望まれるところ。

外部人材の積極的採用

民間人はもとより、他省庁の職員も含め外部から優れた能力を有する者を採用することについて積極的に検討すべき。

経営管理の強化、コンプライアンス（法令遵守）など組織ガバナンスやITガバナンスの強化、監査機能の強化、企業会計への対応など、社会保険庁からの採用では得難い能力・経験を有する者について、積極的に外部から採用すべき。

機構における人事の仕組み

いわゆる「三層構造」の問題は一掃する必要。

機構の幹部職員への外部人材の登用、人事評価に基づく社会保険庁のブローカー職員の登用など、新たな幹部人事の仕組みを構築すべき。

本庁・地方庁採用の区分をなくし、本部・地方組織間の積極的な人事交流・異動などについてルール化すべき。

多様な人材活用のあり方

機構職員の人員の確保に当たり、正規職員、有期雇用職員、パート職員や派遣の活用など多様な人材活用の仕組みや、その就業形態に応じた適切な処遇も十分考慮する必要。

今後、機構として担うべき業務とは何か、これにふさわしい人材や必要人員数はどうあるべきかという観点から徹底的に議論し、2008年（平成20年）5月を目途に最終的な取りまとめ。

2008年（平成20年）10月に設立される全国健康保険協会は、社会保険庁改革の一環として行われるものであり、同協会の設立委員会による採用基準の策定に当たっては、この中間整理を十分参考にするよう望む。