

日本年金機構の「組織・人材」についての 現時点における検討状況（未定稿）

平成19年11月20日 社会保険庁

1. 日本年金機構の基本理念	…	1
2. 新しい組織作りの視点	…	2
3. 中央からのガバナンスの強化（本部機能の強化）	…	3
4. ブロック本部の役割	…	4
5. 国民の意見を反映する仕組み	…	5
6. ITガバナンスの強化	…	6
7. 監査機能の強化	…	7
8. 固定的な三層構造の一掃と優秀な人材の登用	…	8
9. メリハリの効いた人事・給与体系、広域人事等	…	9
10. 計画的な人材育成	…	10
(参考)		
1. 社会保険庁の廃止と非公務員型2法人の設立	…	11
2. 日本年金機構の位置づけ	…	12

(注)この資料は、社会保険庁における現時点での検討状況の概略を記載したものであり、今後、更に検討を深めるとともに、機構の設立委員会において具体的な検討がなされる。

1. 日本年金機構の基本理念

○日本年金機構は、日本年金機構法第2条第1項に示された基本理念に基づき、効率的かつ効果的な事業運営を行う。

日本年金機構法に掲げられた基本理念

- 一 国民の信頼
- 二 国民の意見の反映
- 三 サービスの質の向上
- 四 業務運営の効率化
- 五 公正性及び透明性の確保

【参考】日本年金機構法(平成19年法律第109号)

(基本理念等)

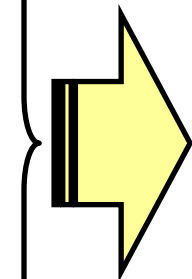
第2条 日本年金機構は、その業務運営に当たり、政府管掌年金が国民の共同連帯の理念に基づき国民の信頼を基礎として常に安定的に実施されるべきものであることにかんがみ、政府管掌年金事業に対する国民の意見を反映しつつ、提供するサービスの質の向上を図るとともに、業務運営の効率化並びに業務運営における公正性及び透明性の確保に努めなければならない。

2. 新しい組織作りの視点

○日本年金機構は、非公務員型の公法人としたメリットを生かすとともに、これまでの社会保険庁をめぐる諸問題の背景となった組織構造問題を一掃する。

<視点>

1. 国から委任・委託された事務を適正に執行する。
2. 非公務員型の公法人に移行するメリットを活かす
3. これまでの社会保険庁をめぐる諸問題の背景となった組織構造を一掃する



<組織>

中央からのガバナンスの強化
(本部機能の強化)

ITガバナンスの強化

監査機能の強化、厚生労働大臣の監督

国民の意見を反映する仕組み

<人材>

固定的な三層構造の一掃

広域人事

能力・実績本位の人事・給与体系

計画的な人材育成

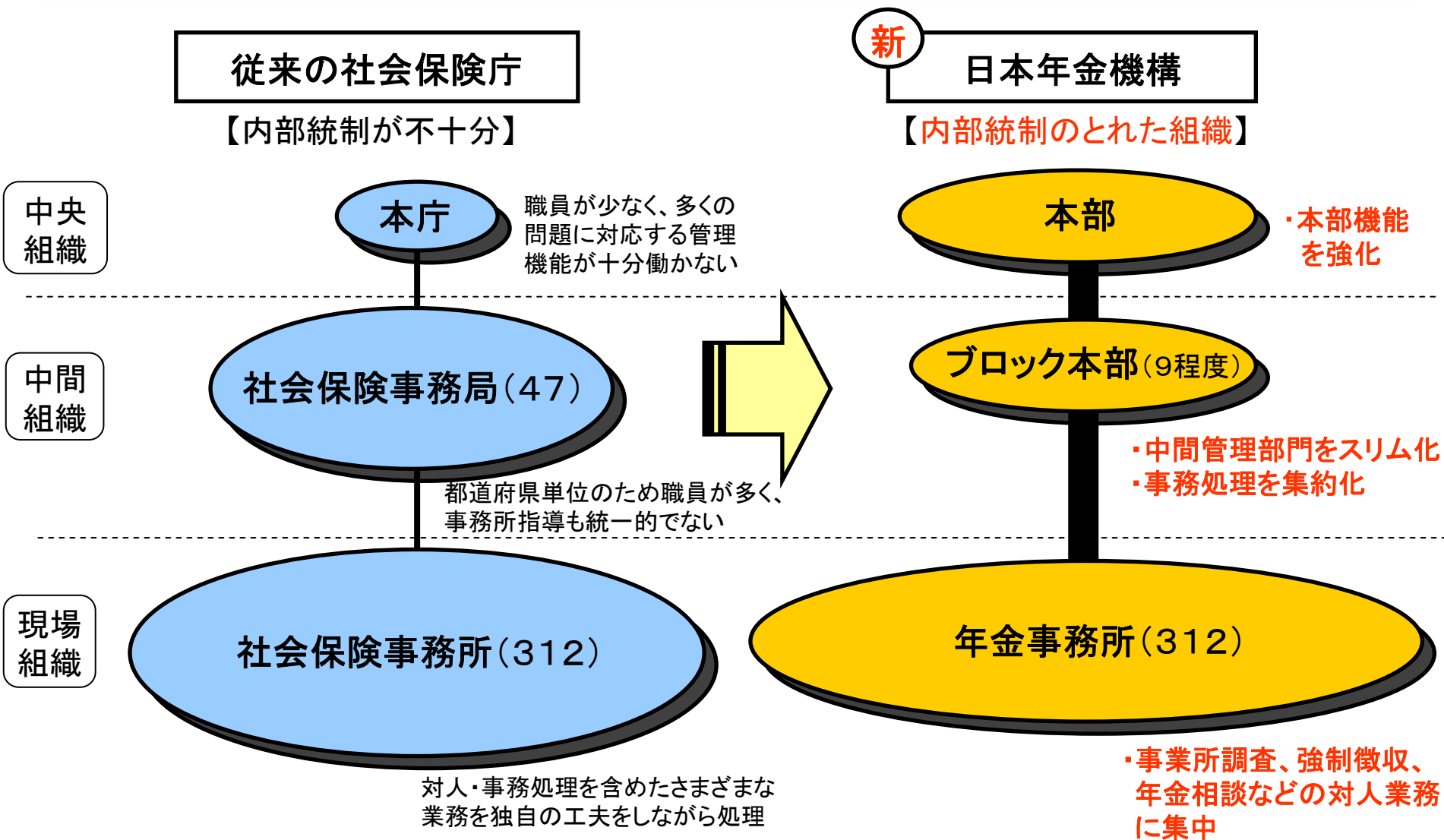
意欲と能力のある職員の採用

【年金記録問題検証委員会報告書より】

- ・「社会保険庁は、三層構造に伴う問題、職員団体の問題、地方事務官制度に係る問題等の結果、組織としてのガバナンスが決定的に欠如していた。」
- ・「人事政策や人材育成上の取組が不十分であった。」
- ・「地方組織は都道府県ごとの過度の独自性を主張し、全国統一的な業務処理の視点が欠けていた。」

3. 中央からのガバナンスの強化（本部機能の強化）

○社会保険庁では、本庁による業務管理が不十分であった組織構造を背景として、多くの問題が発生したことから、日本年金機構では、**本部機能を強化し、ガバナンスを強化**

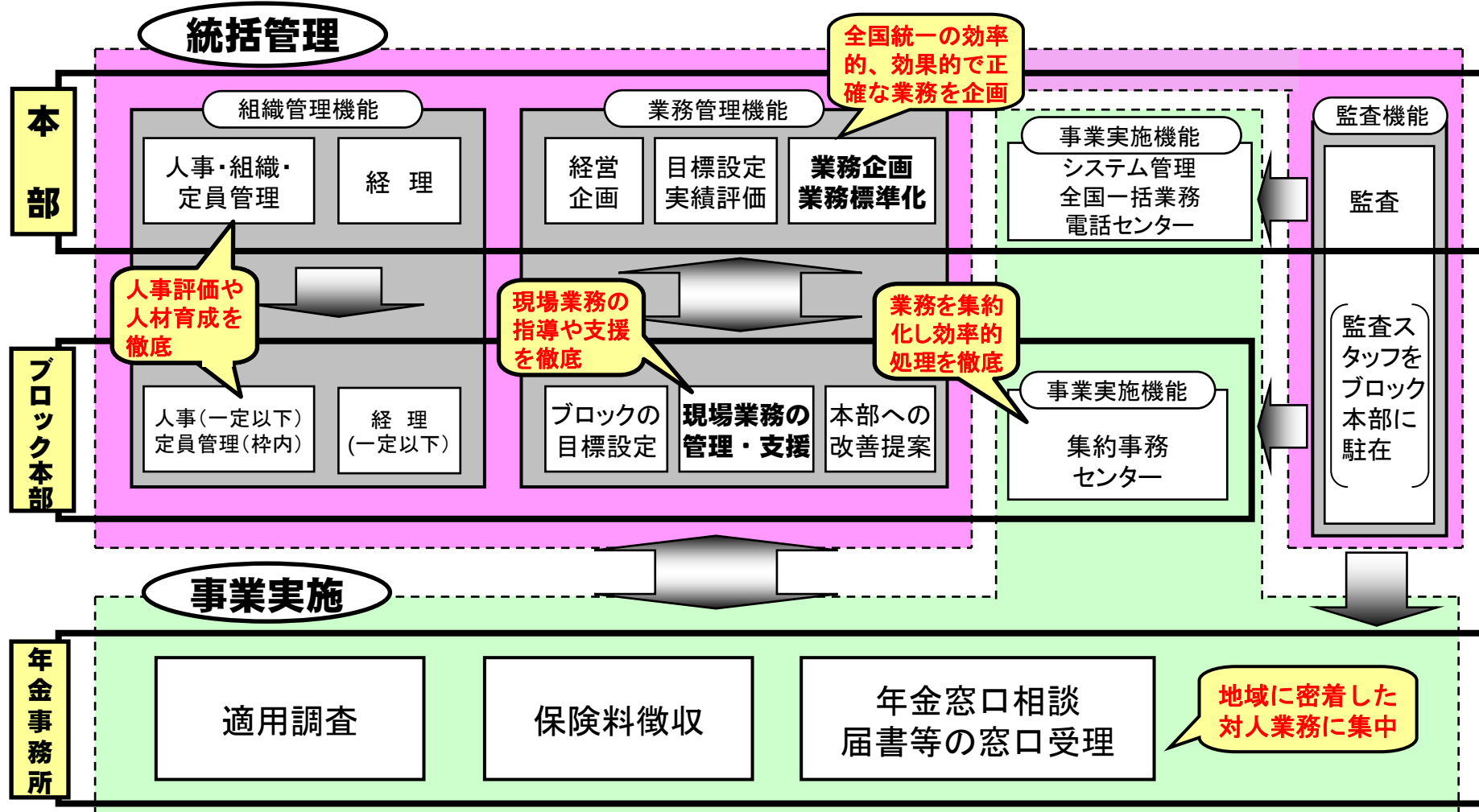


4. ブロック本部の役割

ブロック本部は、次の2つの機能を持つ

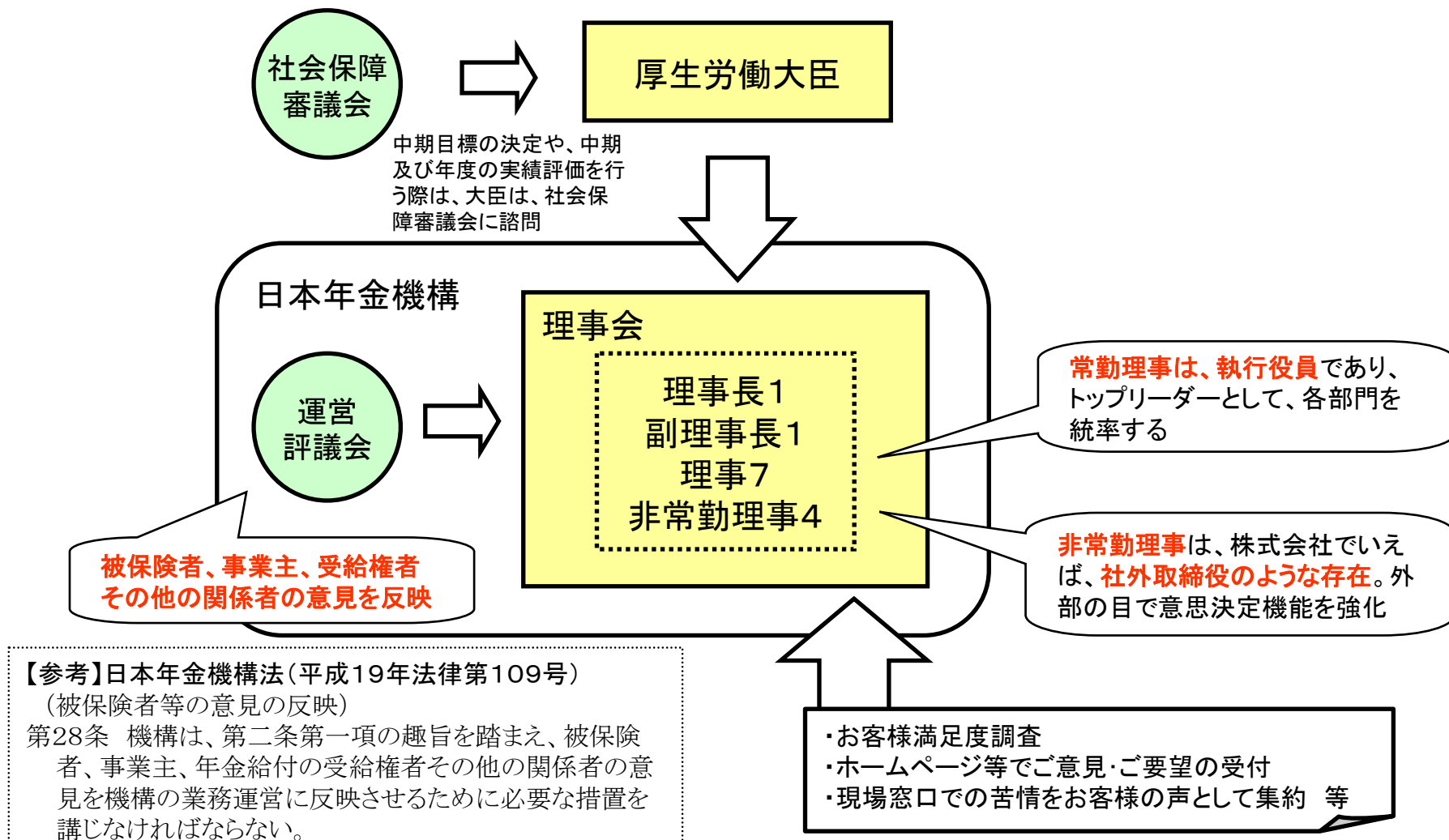
- ①中央本部からの統括管理(組織管理、業務管理)を、各年金事務所に徹底、浸透させる機能
- ②ブロック単位で集約処理する集約事務センターの機能(全国集約では規模が大きすぎるもの)

※ブロックは、現在、都道府県単位の社会保険事務局を9つのブロック(北海道、東北、北関東信越、南関東、中部、近畿、中国、四国、九州)に分けて管理をしている区分を想定。



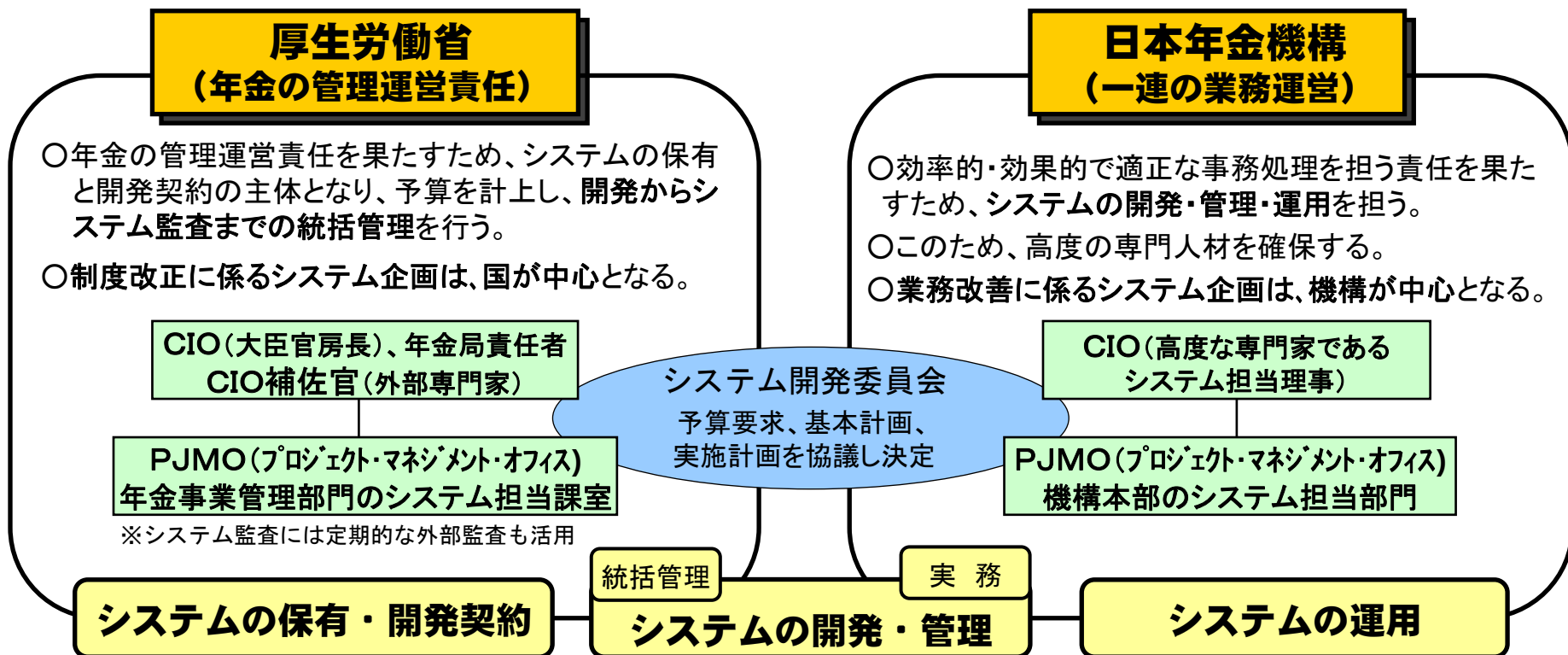
5. 国民の意見を反映する仕組み

○日本年金機構は、様々なチャンネルを通じて、被保険者、事業主、年金給付の受給権者その他の関係者の意見を機構の業務運営に反映させていく。



6. ITガバナンスの強化

- 年金記録の管理、年金給付の事務等処理する社会保険オンラインシステムについては、
 - ・公的年金の管理運営責任を担う国(厚生労働省)が、保有・契約し、開発の統括管理を行う。
 - ・事務の効率的かつ確実な処理を担う日本年金機構が、開発管理の実務や、運用を行う。
- 両者ともに、ITガバナンスの専門人材(システム及び業務の両面に精通)を確保する。
- 予算要求、基本計画、実施計画にわたって、両者が参画するシステム開発委員会で協議決定。



※CIO = Chief Information Officer (情報化統括責任者)

※国と機構の間で専門人材の人事交流、国のシステム担当課室職員を機構のシステム担当部門庁舎に常駐、等の密接な連携。

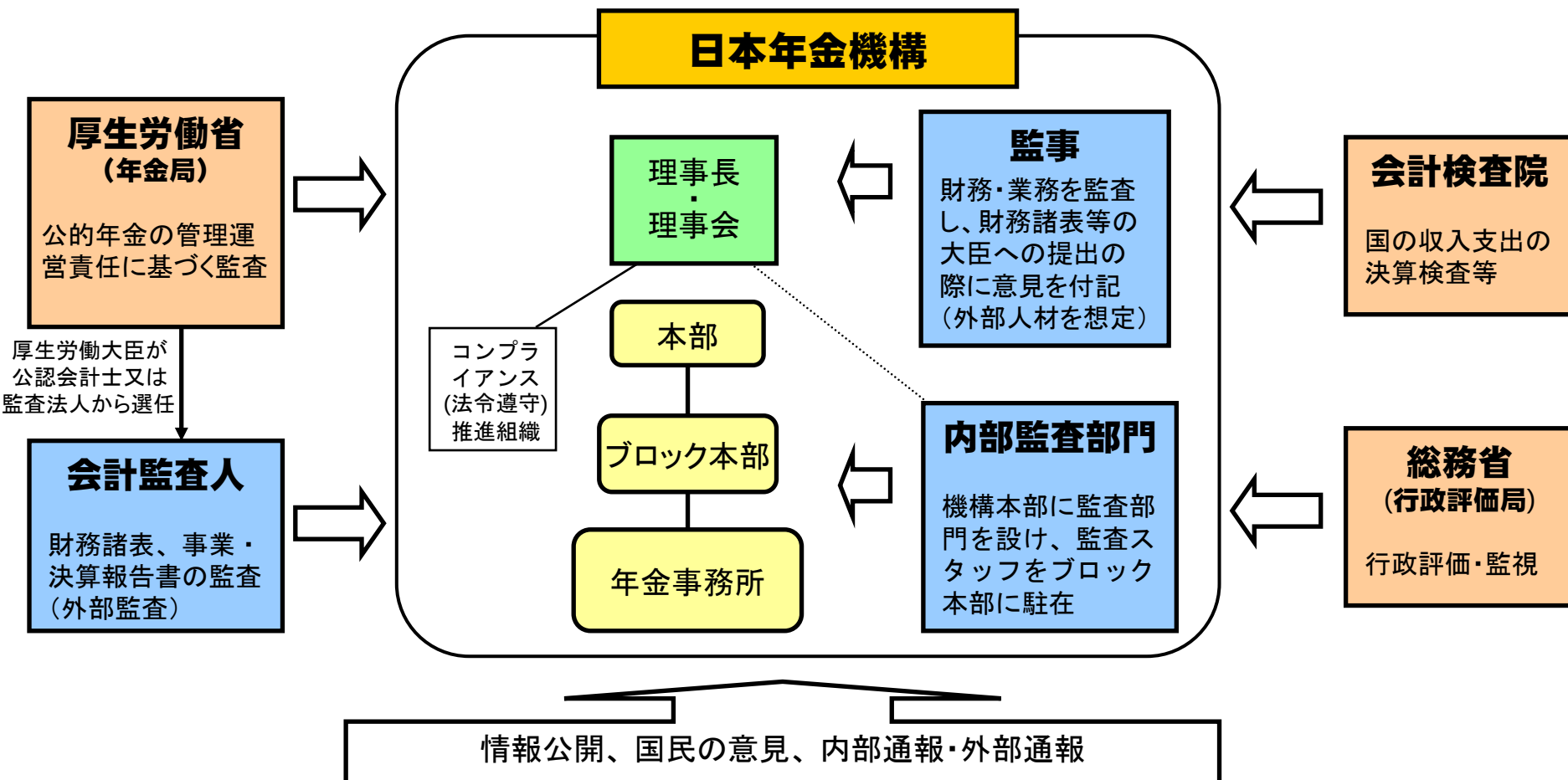
※国の統括管理の下で、委員会の協議による計画決定の範囲で、細部の実務は機構に委任。

7. 監査機能の強化

日本年金機構については、以下のような多重的・多角的な監査を行い、監査機能を強化する。

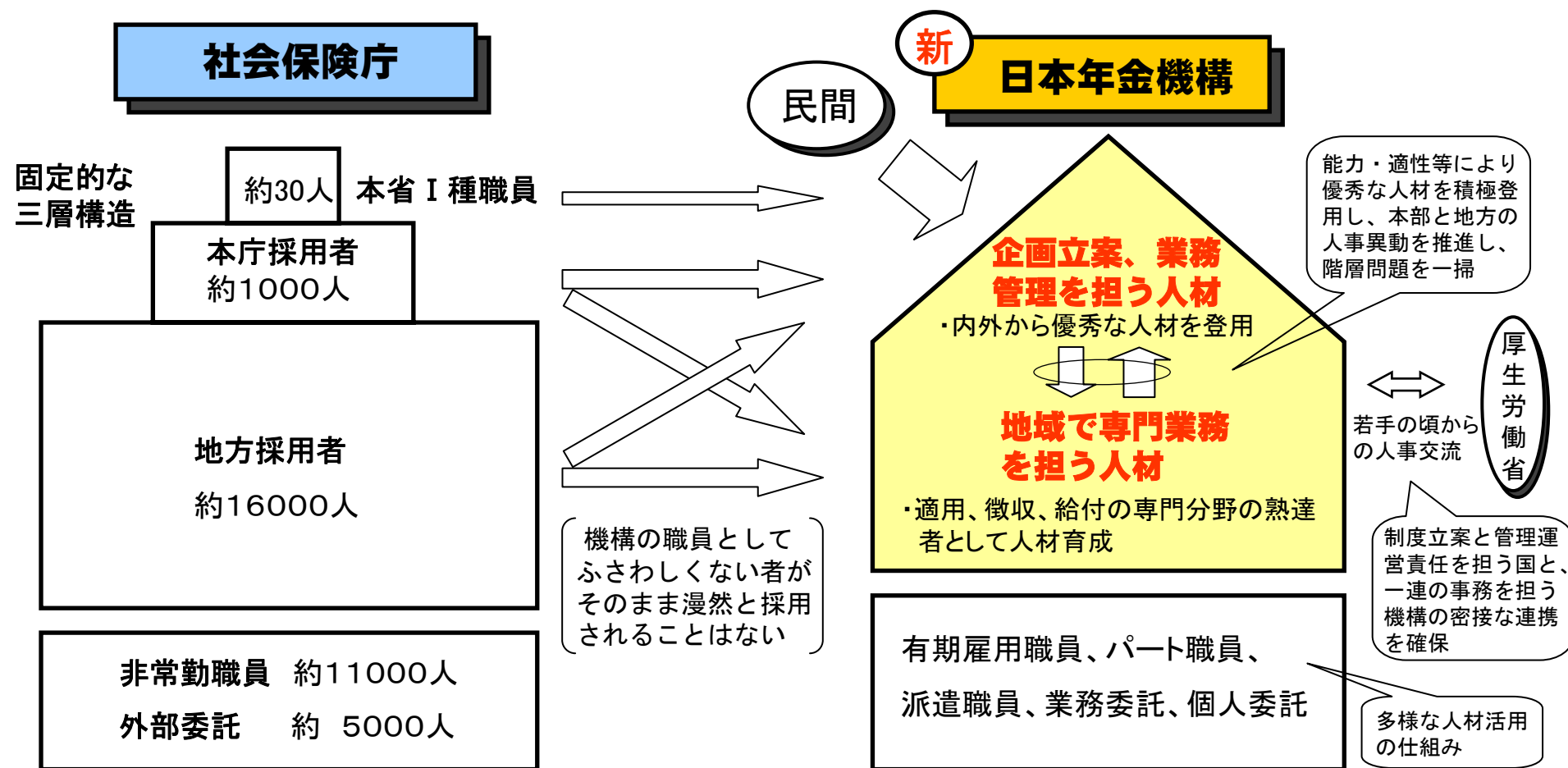
- ① 公的年金に係る財政責任・管理責任を負う**厚生労働省**による監査
- ② **機構**においては、**監事**や**内部監査部門**による監査、**会計監査人**の監査
- ③ **会計検査院**による会計監査、**総務省**による行政評価・監視

法令遵守を推進するとともに、情報公開、国民の意見、通報制度など、透明性の高い運営を行う。



8. 固定的な三層構造の一扫と、優秀な人材の登用

- 従来の固定的な三層構造を一扫し、**企画立案、業務管理を担う優秀な人材を内外から積極登用**。
- 経営管理、組織・ITガバナンス、監査機能の強化等社会保険庁職員からの採用だけでは得難い能力・経験を有する者については、民間からの採用を積極的に進める。
- 正規職員・有期雇用・外部委託(派遣・委託・個人委託)など、特性に合わせた人材活用を図る。



9. メリハリの効いた人事・給与体系、広域人事等

○人事評価に基づく**能力と実績によるメリハリの効いた人事・給与体系**を導入し、能力と実績に報いることで、内外から優秀な人材を集めるとともに、職員のインセンティブを高める。

人事政策

- 採用区分による**固定的な人事**を廃し、能力と適性に応じた人事
- 年功序列や横並び**を廃し、能力と意欲のある職員のみを管理職に抜擢
- キャリアパス
 - ・幹部人材の育成
 - ・専門分野の**スペシャリスト**の育成
- 広域人事**
 - ・管理者や将来の幹部の養成
 - ・都道府県単位の人事を排した一体化
- 定年と再雇用
 - ・意欲と能力に応じ、高年齢者雇用安定法による65歳までの雇用延長(再雇用)

給与体系

- 年功序列的でない給与体系**
 - ・等級が上がらなくても、年功で号俸が上がれば給与が高くなる、いう仕組みはとらない
- 降格・降給**がある仕組み
 - ・重要な役職に就けば給与も上がり、外れれば下がる
- メリハリのある給与**
 - ・人事評価に基づく賞与、勤勉手当、昇給の査定幅を大きくし、モチベーションを高める
 - ・全体の給与総額は公務員と同程度の水準だが、メリハリを大きくすることで能力と努力に報いる
- 人材育成の視点**に立った制度設計
 - ・社会保険労務士や、内部資格を取得した場合は昇格・昇給を有利にするなど、**自己研鑽のインセンティブ**を組み込む

10. 計画的な人材育成

○組織が力を発揮できるかどうかは、いかにして、人材力を高められるかが鍵であり、業務内容・経験を踏まえた計画的な人材育成を行うことにより、組織に必要な人材の確保を図る。

企画立案、
業務管理を
担う人材

組織管理・業務管理を担う。企画能力・管理能力を育成

- 本部とブロック本部の組織管理・業務管理や、事務所の中核職員としての現場管理を、全国転勤をしながら、担っていく。
- システム管理等の専門人材の育成

幹部職員への登用

役員
本部の幹部
ブロック本部の幹部
事務所長

能力・適性等に応じた配置転換や人材登用

若いうちに幅広い分野の業務に従事させた上で、
各分野の専門家として業務を担う熟達者として育成

適用・調査

年金制度と実務に精通し、
適用業務・事業所調査を
行うプロフェッショナル

年金給付(審査・相談)

年金制度と実務に精通し、
年金受給権の審査を適正
に行うプロフェッショナル

保険料の徴収

国税徴収法等の徴収関係法令に
精通し、適正な保険料徴収を行う
プロフェッショナル

専門分野の熟達者

「適用・調査」
「保険料徴収」
「年金給付」

のプロフェッショナル
として業務を牽引

地域で専門
業務を担う
人材

初任者
研修

中堅職員専門
実務研修

管理職研修

Eラーニング
(通信研修)

社会保険労務士の資格
取得を目指した研修

内部資格制度

(参考1) 社会保険庁の廃止と、非公務員型の2つの新法人の設立

【国が担う業務】 ※公的年金の財政責任・運営責任は **厚生労働本省**

※保険医療機関の指導監督等は **地方厚生局**

※悪質な滞納者の強制徴収は **国税庁** へ委任可能

【新組織】

【現在】

社会保険庁

(平成22年1月)

新

日本年金機構

公的年金の運營業務を担います。

(適用・徴収・記録管理・相談・裁定・給付等)

※ **民間企業等** への委託を推進

新

全国健康保険協会

健康保険事業を担います。

(中小企業で働く被用者の方)

(平成20年10月)

これにより……

1. 「職員」が変わる

新しい2つの法人の職員は、公務員ではなく民間です。
能力と実績に基づく人事管理で職員の意識改革を徹底します。

2. 「サービス」が変わる

親切でわかりやすいお知らせ、電話相談やインターネットでの情報提供など、サービスの向上を徹底します。

3. 「仕事の仕方」が変わる

旧式のコンピューターシステムの刷新、各種のチェックの仕組み、事務処理の集約化、外部委託化など、事業の適正かつ効率的な実施を徹底します。

(参考2) 日本年金機構の位置づけ

○公的年金については、**国が財政責任・管理運営責任を負いつつ、一連の業務運営を日本年金機構（非公務員型の公法人）に委任・委託**

