

## 職員採用の基本的考え方に関する参考資料

2008年4月30日 年金業務・組織再生会議 事務局

## 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)〈抜粋〉

2007年(平成19年)10月4日  
年金業務・組織再生会議

### 1 はじめに

なお、当会議の任務はあくまで「職員の採用についての基本的な事項」を検討することにある。職員の採用の基準は、当会議の検討を踏まえて政府が策定する基本計画に基づき、機構の設立委員が定めることとなっており、その内容をどのように具体的なものとするかは、設立委員において十分に検討がなされるべきである。

### 2 機構の職員の採用についての基本的な考え方について

#### 〔前提〕

- 組織の再生・再出発を図るためには、当然のことであるが、機構に新たに採用される職員は、公的年金業務を正確かつ効率的に遂行し、法令等の規律を遵守し、改革意欲と能力を持つ者のみとすることを大前提にすべきである。

#### 〔公的年金業務への信頼を損ねた職員の取扱い〕

- 社会保険庁の職員からの採用に当たっては、法令違反を犯した者や、いわゆる「覚書」に象徴される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、漫然と機構の職員に採用されることがあってはならない。

特に、過去に懲戒処分や矯正措置などの処分を受けた者については、その処分を機構職員としての採否を決定する際の重要な考慮要素とし、処分歴や処分の理由となった行為の性質、処分後の更生状況などをきめ細かく勘案した上で、採否を厳正に判断すべきであるとする。

なお、今後、国家公務員としての服務違反などが明らかになった者についても、同様に対処すべきことは言うまでもない。

#### 〔勤務実績の評価〕

- また、社会保険庁の職員からの採否の決定に際しては、それまでの勤務実績、特に年金記録問題への対応や、業務改革への取組実績、意欲などを客観的に評価することが必要である。

これらの勤務実績の評価については、最近始まった新たな人事評価や過去の勤務評定を活用することが考えられるが、人事評価については、取組がスタートしてから日も浅く、その客観性や妥当性については課題も見受けられる。このため、今後、評価基準や項目、手法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。

また、人事評価制度は、機構で働く職員の意欲の向上を図る上で重要なものであり、機構発足後も改善のための努力を継続することが極めて重要である。

#### 〔外部人材の積極的採用〕

- 他方、これまでの組織体質を改め、機構がサービスの質の向上を図りつつ、効率的で公正、透明な業務運営を行える組織として再生するため、社会保険庁職員以外の有為の人材を得ることが欠かせない。業務の円滑な移行のため、機構の業務に必要な知識や経験を有する社会保険庁職員の活用は必要としても、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人材を採用することを積極的に検討すべきである。

特に、経営管理の強化、コンプライアンス（法令遵守）を始めとする組織ガバナンスや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、積極的に外部から採用すべきである。

平成20年4月14日  
社会保険庁

## 全国健康保険協会の候補者の選定について

### 1. 協会職員の募集

(1) 平成19年10月25日に、全国健康保険協会設立委員会から社会保険庁長官に対して、同委員会で決定された労働条件及び採用基準に基づき、当庁の職員に全国健康保険協会（以下「協会」という）の労働条件及び採用基準を提示の上、同協会職員の募集を行うよう依頼があった。

(2) 社会保険庁長官は、これを受け、職員に対し説明会を行った上で、意向調査を実施し、協会の職員となることに関する職員の意思を確認した。

○意向調査実施職員総数 16,307人（平成19年11月1日現在）

○協会を第1希望とする職員数 4,156人

(3) 社会保険庁長官は、協会の職員となる意思を表示した者の中から、採用基準に従い協会の職員となるべき候補者を選定し、その名簿を作成した。（約1,800名を上限とした。）

○名簿に登載した職員数 1,800人

## 2. 名簿作成の考え方

名簿の作成にあたっては、設立委員会から示された職員の採用基準に従い、次のとおり、採用候補者を公正・公平に選定した。

- (1) 協会を第1希望とする者を優先する。
- (2) 協会の理念・運営方針、実績及び能力本位の給与体系や広域的な人事異動を原則とする協会の人事方針に賛同する者を選定する。
- (3) 職務に対する意欲、能力を有すると判断される者を選定する。(※この判断には、平成19年度上期における人事評価を踏まえ、従前の勤務成績等を勘案する。以下、勤務成績の判断は同様とする。)
  - ① 人事評価結果が役職階層に期待される能力又は実績を大きく下回った者（実績評価又は能力評価の評語のいずれかが「D」評価である者）は除外する。
  - ② また、実績評価又は能力評価の評語のいずれかが「C」評価である者については、従前の勤務成績等も勘案し、可否を慎重に判断する。
- (4) 業務遂行に支障のない健康状態である者を選定する。
- (5) 協会の組織運営や業務が適切かつ円滑に実施されるよう、協会の本部・支部の人数及び役職との整合性を図るとともに、候補者が一定年齢に偏らないように年齢構成を考慮し、更に、その役職に必要な職員の知識・業務経験を比較・勘案し、ふさわしい者をバランスよく選定する。その際には、次の3点に留意する。
  - ア 希望者の健康保険業務経験（協会に移管する対象業務）の長短
  - イ アの業務経験のうち、一般職員、係長、課長などの経験年数
  - ウ 候補者の健康保険業務経験以外の業務経験

- (6) 過去に国家公務員法による懲戒処分等を受けている者の選定については、勤務成績や改悛の情を併せて考慮することとし、勤務成績と処分の量定に応じて、他の職員よりも一定以上高い水準の評価がなされた者に限るなど、厳正に可否を判断する。(別紙を参照)
- (7) (1) から (6) までの選定の結果、協会職員となることを第1希望とする職員に当該役職に適任な候補者がいない場合は、協会を第2希望又は第3希望としている職員から上記の要件に合致した者を抽出し、その中で本人の同意が得られた者を選定する。
- (8) 今後、候補者名簿の提出から平成20年10月1日の協会発足に伴う職員採用までの間に、同名簿に登載された者に対して新たに国家公務員法による懲戒処分等が行われた場合については、その処分に係る行為の内容、当該候補者の直近の勤務成績等を含め設立委員会に報告する。

## 過去に懲戒処分等を受けている者にかかる選定の考え方

◎ 次の要件を満たす者から選定する。

回数 処分内容		懲戒処분을1回受けている者	過去に懲戒処분을複数回受けている者	候補者
懲戒 処分 の 処分 量 定	停 職	実績評価又は能力評価が役職階層に期待される実績又は能力を大きく上回っている者（実績評価又は能力評価の評語のいずれかが「S」評価である者）	懲戒処分の量定に「停職」を含んでいる場合は、実績評価及び能力評価の評語がいずれも「S」評価である者	0人
	減 給	実績評価及び能力評価が役職階層に期待される実績及び能力を上回っている者（実績評価及び能力評価の評語がいずれも「A」評価以上である者）	上記以外の場合であって、懲戒処分の量定に「減給」を含んでいる場合は、実績評価又は能力評価の評語のいずれかが「S」評価で、かつもう一方の評語が「A」評価以上である者	9人
	戒 告	実績評価及び能力評価が役職階層に期待される実績及び能力を有している者（実績評価及び能力評価の評語がいずれも「B」評価以上である者）	懲戒処分の量定が「戒告」のみの場合は、実績評価又は能力評価の評語のいずれかが「A」評価以上で、かつもう一方の評語が「B」評価以上である者	62人
懲戒処分は受けていないが矯正措置を受けている者		行為者として矯正措置の量定が「訓告」である処分を複数回受けている場合には、実績評価及び能力評価が役職階層に期待される実績及び能力を有している者（実績評価及び能力評価の評語がいずれも「B」評価以上である者）		0人

## 過去に懲戒処分等を受けている者の状況について

◎協会職員候補者(1,800人)における状況である。

処分内容	意向調査対象者全体		協会希望職員全体		協会職員候補者(案)	
	懲戒処分(件)	矯正措置(件)	懲戒処分(件)	矯正措置(件)	懲戒処分(件)	矯正措置(件)
1 業務目的外閲覧	703	1,970	178	482	59	229
	4.3%	12.1%	4.3%	11.6%	3.3%	12.7%
2 国年不適正処理	135	1,445	28	328	8	94
	0.8%	8.9%	0.7%	7.9%	0.4%	5.2%
3 監修料	20	19	2	1	1	1
	0.1%	0.1%	0.0%	0.0%	0.1%	0.1%
4 その他	127	202	20	51	3	21
	0.8%	1.2%	0.5%	1.2%	0.2%	1.2%
合 計	985	3,636	228	862	71	345
	6.0%	22.3%	5.5%	20.7%	3.9%	19.2%
対象者全体(人)	16,307		4,156		1,800	

(注1) 懲戒処分を複数受けている場合は、それぞれの処分内容に件数を計上。

(注2) 懲戒処分と矯正措置を受けている場合は、懲戒処分の件数のみ計上。

(注3) 懲戒処分が無く矯正措置を複数受けている場合は、それぞれの処分内容に件数を計上。

(注4) 矯正措置には監督者処分を含む。



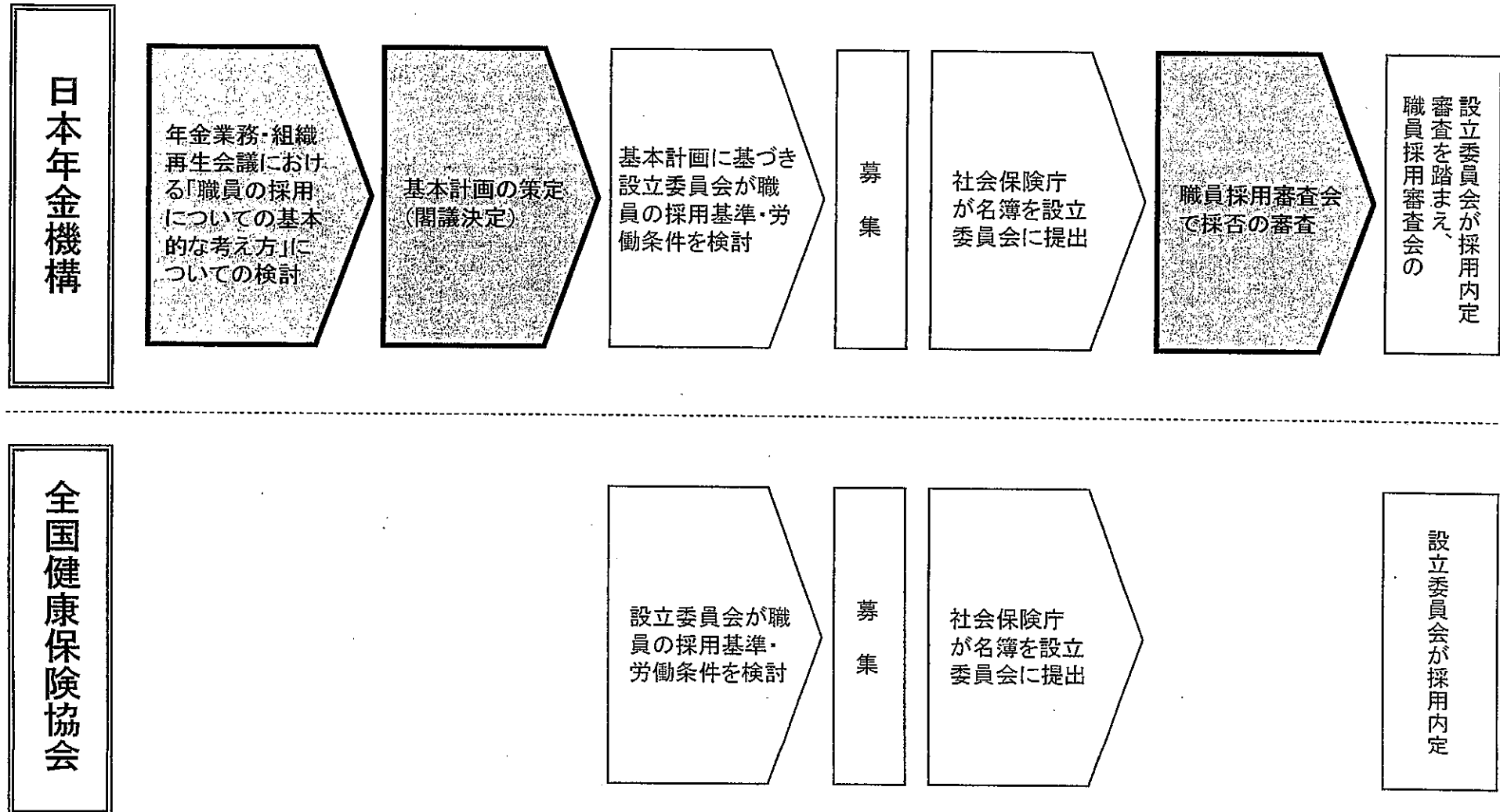
平成19年10月25日  
全国健康保険協会設立委員会

#### 職員の採用の基準

1. 職務に対する知識、技能、意欲、適性、日常の勤務に関する実績等に照らし、全国健康保険協会の業務にふさわしい者であること。これらについては、平成19年度上期における人事評価を踏まえ、従前の勤務成績等を勘案し、総合的かつ公正に判断するものとする。
2. 協会の理念・運営方針並びに実績及び能力本位の給与体系を含む協会の人事方針に賛同するとともに、法令等の規律を遵守し、被保険者のために業務の改革やサービスの向上に積極的に取り組む意欲があること。この点に関しては、誓約書に署名、捺印の上、提出した者であること。
3. 職務遂行に支障のない健康状態であること。なお、心身の故障により長期にわたって休養中の職員については、回復の見込みがあり、長期的にみて職務遂行に支障がないと判断される健康状態であること。
4. 懲戒処分を受けた者及び社会保険庁の改革に反する行為を行った者については、その内容等を踏まえ、勤務成績及び改悛の情を考慮して、可否を厳正に判断するものとする。あわせて、矯正措置等についても、その理由となった行為の性質等をきめ細かく勘案するものとする。
5. 年齢満60歳未満であること。

上記のほか、職員の採用に当たっては、採用予定者数を上限とするとともに、協会における組織の運営や業務が適切かつ円滑に行えるよう、本部・支部の人数及び役職との整合性を図るとともに、広域的な人事異動を原則とする協会の人事方針や年齢構成のバランスを考慮するものとする。

# 社会保険庁職員からの日本年金機構職員の採用プロセスについて (全国健康保険協会職員の採用プロセスとの比較)



## 参考：日本年金機構法(平成十九年七月六日法律第九号)附則 <抜粋>

### (基本計画)

- 第三条 政府は、社会保険庁長官から厚生労働大臣及び機構への業務の円滑な引継ぎを確保し、政府管掌年金事業の適正かつ効率的な運営を図るため、機構の当面の業務運営に関する基本計画(以下この条及び附則第五条第二項において「基本計画」という。)を定めるものとする。
- 2 基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。
- 一 機構が自ら行う業務と第三十一条第一項の規定により委託する業務との区分、委託先の選定に係る基準その他の業務の委託の推進についての基本的な事項
  - 二 機構の設立に際して採用する職員の数その他の機構の職員の採用についての基本的な事項
- 3 政府は、第一項の規定により基本計画を定めようとするときは、あらかじめ、政府管掌年金又は経営管理に関し専門的な学識又は実践的な能力を有し、中立の立場で公正な判断をすることができる学識経験者の意見を聴くものとする。

### (職員の採用)

- 第八条 設立委員は、社会保険庁長官を通じ、その職員に対し、機構の職員の労働条件及び機構の職員の採用の基準を提示して、機構の職員の募集を行うものとする。
- 2 社会保険庁長官は、前項の規定によりその職員に対し、機構の職員の労働条件及び機構の職員の採用の基準が提示されたときは、機構の職員となることに関する社会保険庁の職員の意思を確認し、機構の職員となる意思を表示した者の中から、当該機構の職員の採用の基準に従い、機構の職員となるべき者を選定し、その名簿を作成して設立委員に提出するものとする。
- 3 前項の名簿に記載された社会保険庁の職員のうち、設立委員から採用する旨の通知を受けた者であってこの法律の施行の際現に社会保険庁の職員であるものは、機構の成立の時に於いて、機構の職員として採用される。
- 4 第一項の規定により提示する労働条件の内容となるべき事項、同項の規定による提示の方法、第二項の規定による職員の意思の確認の方法その他前三項の規定の実施に関し必要な事項は、厚生労働省令で定める。
- 5 設立委員は、機構の職員の採否を決定するに当たっては、人事管理に関し高い識見を有し、中立の立場で公正な判断をすることができる学識経験者のうちから厚生労働大臣の承認を受けて選任する者からなる会議の意見を聴くものとする。
- 6 機構の職員の採用について、設立委員がした行為及び設立委員に対してなされた行為は、それぞれ、機構がした行為及び機構に対してなされた行為とする。

## 国民からの意見・情報募集における「職員採用関係」についてのご意見（19件）

## ○社会保険庁職員からの採用関係(10件)

14	<p>社会保険庁のこれまでの仕事ぶりは、もちろん許されるものではないと思います。しかし、この状況で社会保険庁の職員を大量にクビにして、民間から採用しようとしても、とうていいい人材が集められるとも思えません。また、社会保険庁の職員自体が、どんどん辞めているという話をききます。もちろんどうしようもない職員には辞めてもらうべきだとは思いますが、社会保険庁の職員に対する懲罰的な議論をするよりも、冷静に、今いる職員にやる気を持たせて、新しい組織でしっかりと働けるようにすることを考えることが現実的なのではないでしょうか？</p>
35	<p>お前達は社保庁を解体して民営化すればそれで済むと思ってるのか？職員達は自分の雇用がどうなるのか不安でいっぱいだ。そんなモチベーションが全く無くなった職員達に特別便の対応を懇切丁寧にやれなどと指導されてもそんなのなんかやっつけられるか！周りはみんな適当にやっつけ。今まで自分の記録をちゃんとチェックしてなかった国民達が悪いのである。そしてこれからも適当にやるよ。厚生労働大臣もあきれんばかりだ。特別便送る前にお前も書式がどうなるのかぐらい説明を受けているだろう。前衆議院議員で自民党の野中広務氏はテレビ番組で現在の政府与党の年金の対応について「日本年金機構にするなんて安倍はやりすぎだ！セーフティネットを自ら崩壊に追い込んでいるようなもの。そこで働く公務員も一人間であり先行きが暗い職場で働かされているのはいかがなものか。」と発言されている。全く同感である。社会保険事務所の現場は退職者やうつ病での休職者が相次いでいる。しかもその補充がない。そうすれば当然、一人一人にかかる負担も増してくる。そして追い込まれた別の職員がうつ病にかかり休職するという悪循環に陥っている。政府は早急に対策を打つべきである。</p>
61	<p>おはようございます。"内閣メールマガジン"の中で、"年金業務・組織再生会議の中間整理"について、意見募集がありましたので、良い機会と思い日ごろ思うことの1つを投稿いたします。"独法の多くが、長い時を経るうちに澱(おり)がたまり、多くの機能不全を生じている。"ということ、報道を見る度に"又か。"と思いきよく解ります。既存の組織を改革しようとする時、組織が存続しようと動き多くの障害が発生する事と思いますが、障害に屈することなく、今後、50年から100年機能する組織となるよう最善の改革に結び付けていただきたいと思っております。頑張ってください。なお、"社会保険庁の廃止、日本年金機構の設立"ですが、職員の採用条件について意見があります。"澱(おり)がたまり、機能不全を起こしている"現在の社会保険庁職員の採用は"無し"とは言いませんが、控えてください。実際、日本年金機構が機能し始めたら、殆どの職員が元社会保険庁職員だったなどお笑いです。それでは、組織の名前が変わっただけで、現在の機能不全(年金の着服、年記録のずさんな管理、...)を新たに作った組織に持ち込むだけです。そして、社会保険庁職員の採用を控える時、"かわいそうだ。"、"職員が足りない。"などと考えないで下さい。体の中に発生した癌は切り取れるのですから...。それほど、将来年金を貰えると思ひ、今まで年金を払ってきた者は怒っていますし、現在、年金記録の照合に多くの税金が使われているのに腹を立てていますので。</p>

62	<p>新規に組織を立ち上げる場合は下記に留意すべきである。</p> <p>記</p> <p>1) 新たな従業員行動規則を制定する。違反者の罰則規定を厳しくすること（民間レベルにすること。）現在の公務員規定は賞味期限が過ぎているので利用不可である。</p> <p>2) 組織内に業務監査室を新設し、スタッフには外部から招くこと。</p> <p>3) 雇用試験の際には、今回の不祥事の実務関係者は極力排除すること。（特に担当者、係長、課長クラス）以上</p>
68	<p>一度でも処分を受けた職員は絶対に採用しない。人が人を判断するとどうしても不公平があるので一律不採用、どうしても人数合わせで採用するのであれば給与を最低ラインから始めるそれが採用条件。それと今までの社会保険庁がまともに仕事をしていなかったために新たに掛かった費用を算出し、何年かけてでも職員の給与で穴埋めしてください。</p>
79	<p>分限解雇と採用基準 数々の不祥事を社会保険庁の職員個人々の責任問題として取り上げ、職員を選別し解雇するというのは乱暴だと思います。それは、検証委員会の報告にもあるように、責任の所在として、長官と幹部職員の責任は最も重く、本省の関係部署の幹部職員も重大な責任があると指摘しています。また、間接的な要因として、組織上（三層構造）、職員団体、地方事務官制度、その他、システムの導入から運用、複雑な年金制度にも問題ありとしているからです。今一度、検証委員会の報告等検討すべきだと思います。国家公務員の身分保障、民法、労働基準法、判例等からしても、採用基準を設けての分限解雇はルール違反だと思います。（整理解雇の四要件） 「懲戒処分」「人事評価」「改悛の状況」「改革に後ろ向き」など判断要素とされていますが、制度の無理解があること、その方法論の不明さ等疑問があります。（先に解雇ありの姿勢） 健康保険法の改正、5000万円の年金問題、システムの構築等、当面解決しなければならない課題がある中、「健康保険協会」「年金機構」等への組織移行作業が並行して進められていますが、まずは、これを切り離し、長年培われてきた社会保険庁の組織の元に、職員が一丸となって健保制度を軌道に乗せ、数々の問題を解決することこそが先決だと思います。職員の依願退職の増加、進まない宙年金、年金の特別便の不都合等が報じられています。理不尽な移行に当たっての、労働条件の低下、分限解雇等がありとされている状況の下では決して円滑な問題解決、組織移行はできないと思います。組織解体の必要性（疑問）は認めるにしても、解雇の四要件に照らし、全員の移行を図るべきだと思います。再生会議が将来に亘って禍根を残さないよう、大所、高所からの判断（感情的→理論的）をお願いします。</p>
102	<p>現在の社会保険庁の職員からの採用は一切行ってはならない、内部でどんなに厳しい審査を行ったとしても国民の同意は得られない。絶対に総入れ替えをするべきである。</p>

「職員の採用についての基本的な考え方」には賛成です。「公的年金業務を正確かつ効率的に遂行し、法令等の規律を遵守し、改革意欲と能力を持つ者のみとすること」が大変重要ですが、同時に難しい事です。私は、民間企業に勤めた後、思うところあって地方自治体に転職しましたが、あまりの意識の違いを結局埋められず、このような仕事を続けてはいけないと退職しました。当初、コスト意識のなさに大きなカルチャーショックを受けました。「親方日の丸」とはこういうことかと驚愕したのを覚えています。(社会保険庁の覚書のようなことがあったわけではありません。忙しく働く一地方組織の職場です。)自治体に採用される職員は意欲もあり知識も豊富です。彼らがなぜ伸びないのか。それは、はじめての職場で要求されるレベルが低く、権利意識が高く、利潤追求の必要もなく責任の所在も不明確な環境にあったことで「仕事とはこういうものだ」という意識が支配しているからではないかと思います。仕事内容に対して給与があまりに高過ぎるとも感じていました。(私の今の収入は当時の3分の1以下です)社会保険庁の状況は極めて深刻です。特に国費評議会(全国社会保険職員労働組合)の活動は、国民の生命財産を守り福祉の増進を図る公務員の本分を全く考えていないようにうつります。本来なら、はるか以前から問題を確実に把握していた組合が、このままでは自分たちのしている仕事が無に帰すると危機感を感じて、その対策を組織としてとるよう進言してしかるべきです。(本庁幹部も当然認識しており、職務怠慢・不作為は免れ得ませんが。)私のいた所でも、現業職員の緩慢な職務遂行が問題となっていました。採用された当初は自主的に仕事を見つけ改善を図ろうとよく働くのですが、そのうち組合から働くなと言われるようで、次第に気を失ってきます。この対策は非常に困難で、効率を追求する必要がなく、働いても働かなくても確実に給与が担保されている職場の限界と思われました。前置きが長くなりましたが、

111

1. 「改革意欲と能力を持つ者のみとすること」の為、そのような組合への加入職員(組織として公務員の使命を果たさなかった)はそのまま採用するのではなく、一般採用試験の対象とし、そこで、改革意欲の有無を投げかける必要があります。

2. 「過去に懲戒処分や矯正措置などの処分を受けた者」については、資質・適性と意欲を厳正に判断すべきで、その判断基準作りも必要でしょう。過去に公務員として、いや人間としての資質も疑う様な不祥事が多過ぎました。

3. 勤務評価は、本当に客観的評価がなされているのか否かが大きな問題です。ハロー効果等の問題もあり、新たな人事評価制度が妥当かどうかとも検証しなければなりません。

4. 外部人材の積極的採用は、特に重要です。内部だけでは「仕事はこういうもの」という意識から抜け出せません。外部からの採用を大幅に進めて下さい。基本的には、内外含めて、殆どの職員を採用試験により選抜すべきです。その為の試験作りと採用基準作りを急いで下さい。年功序列、終身雇用をやめ、昇降格の制度化、適材適所での業務実施を徹底した組織として下さい。就職氷河期の優秀な人材が、辛酸をなめ今大きく成長しています。彼らに採用の機会を提供することは、国家にとっても大きなメリットです。また、社会保険労務士の積極採用も有効で、受験資格に社労士を掲げた区分を設け、資格取得をすすめる政策をとることも考えてはどうですか。

5. 「三層構造」は廃止。健全な組織の成長を阻害します。

6. 電算システムへの対応も極めて重要です。電算システムに詳しい人材を多数配置する事が必要です。組織自体が電算システムで動いているにもかかわらず、業者まかせにしているのは、システムによって傷つき組織の弱体化腐敗化が進行します。自前でシステム開発・改造のできる人材を集

	<p>めて下さい。この問題には携わった事があり必要性を痛感しています。又システム開発を公募する事も考えて下さい。巷には沢山の優秀なプログラマーがいます。インターネット上でモジュールプログラムを募集し、それらを繋いで一つのシステムにすることもできませんか。無償でプログラムを提供する個人も多いので活用する手だてを考えて下さい。</p> <p>7. 多様な人材活用にも賛成ですが、同一業務同一賃金とし、職員全員が不公平感をもつことなく働ける職場を目指して下さい。</p> <p>8. 年金問題は国家の危機です。単に社会保険庁職員の処遇の次元ではなく、英知を集めて頭脳集団を結成しなければならない問題です。在宅勤務など、通信網を活用した勤務体系や電子申請・電子入出力等を確立し、多くの人材が適材適所で関わる一大ネットワークとして日本年金機構を運用していくべきだと思います。</p>
117 (再)	<p>「職員の採用」に関わって 再生会議は、「職員の採用についての基本的な考え方」(中間整理)において、「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、漫然と機構の職員に採用されることがあってはならない」との一文に端的に示されているように、「公的年金業務への信頼」を損ねた原因をもっぱら社保庁職員に求めている。そして、「過去に懲戒処分や矯正措置などの処分を受けた者」についての選別・排除を当然のこととする採用基準を示している。しかし、年金記録問題検証委員会(以下、検証委員会という)は、年金記録問題発生の根本問題として、年金業務に対する使命感や責任感が「厚生労働省や社会保険庁に決定的に欠如していた」、「社会保険庁の業務について総括責任を有する歴代の社会保険庁長官をはじめとする幹部職員の責任は最も重い」と指摘している。また、暦年にわたって、大量業務を確実に実施する体制確立が行われてこなかったことも事実であり、現に在職している個々の職員の責任をことさら問題とすることは、問題の解決方向を誤らせるものと言わざるを得ない。社保庁職員として、年金記録問題や年金業務で国民の不信を招いたことへの反省と再発防止にむけた努力は当然のこととしても、日本年金機構の発足にあたっては、「業務の円滑な移行のため、機構の業務に必要な知識や経験を有する社会保険庁職員の活用」こそが求められる。業務の継続性、安定性、専門性を確保するためにも、また、国民の信頼を早期に回復するためにも、職員が安んじて業務に専念できる体制を確立することが不可欠であり、雇用不安を招かないよう雇用の継承を求める。「経営管理の強化」や「監査機能の強化」など、「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」についての外部からの積極採用も打ち出しているが、社保庁職員の採用を最優先する立場から、必要最小限にとどめるよう求める。</p>
127 (再)	<p>職員の採用について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 機構の職員は「公的年金業務を正確かつ効率的に遂行し、法令等の規律を遵守し、改革意欲と能力を持つ者のみとする」ことは当然のことである。社会保険庁の職員、民間人を含め採否を公正かつ厳正に判断するとともに、厚生労働省等との人事交流にあたっては同様の判断を行うことが必要と考える。</li> <li>○ 機構の職員の採否は、社会保険庁の職員、民間人、非正規職員等について、過去の処分歴や処分の理由となった行為の性質、処分後の更生状況などをきめ細かく勘案して判断すべきと考える。なお、受託業者の社員についても同様に厳正な採用を行うことを業務委託の条件とすべきと考える。</li> </ul>

	<p>○ 本省キャリア、本庁採用、地方採用による「三層構造」を解消し、新たな年金運営体制が新たな分断構造とならないよう、厚生労働省、日本年金機構、外部委託業者等が被保険者、事業主、受給者、その他の国民一般に対し一体となって公的年金の業務に取り組む体制を整えるべきである。そして、機構や受託業者の現場の声が制度設計や運営改善に生かされるような一体的な組織づくりをすべきと考える。</p> <p>○ 幹部職員の登用にあたっては、適正な人事評価や業績評価に基づき機構職員を含めた登用の判断を行うこととし、外部人材の登用のためのポストの固定化は行うべきでない</p>
--	---

## ○外部人材の採用関係(6件)

12	<p>新しい組織には、旧組織（社会保険庁・社会保険事務所等）のスタッフは異動しないほうが良い（一部は仕方ないかも知れないが）。組織名だけの変更になるので・・・。新しい組織には、社会保険労務士などスペシャリストを多く雇用（活用）し、適正な業務・運営がされるよう改善すべきである</p>
41	<p>現在の社会保険庁の業務のやり方を見ると、何でも外へ丸投げの感がある。結果、効率が非常に悪い。過去、コンピューター入力で誤りがあったが今回も外国人の派遣労働者に作業をやらせミスで再入力となった。職員は自分でやらないのか？業務に対する自責の観念を植付けるべきだ。日本年金機構に現職員がそのままスライドするのではこの体質が払拭出来ない。新しい組織ではこの様な公務員臭が無い様に民間出身者を大量に配置すべきと考える。特に団塊の世代が大量定年し再就職もままならず埋れておりこれを活用しない手はない。彼らは高給で無くとも自責は果たすと信じる。具体的に募集のアクションを早急に取るのを薦める。</p>
74	<p>更に、社会保険庁職員の採用についてに関しましても、確かに外部の民間人から...、というのも良いが、今回、名前が上がっている人達は、名誉、立場、肩書がある方々ばかりで不満はないのですが...、それで意欲・やる気のある職員を見抜き採用出来るのか？？本当に今回の件を教訓にするなら、国民の視線という事から、裁判制度が変わると同様に、ごく普通の一国民からも選出される必要があるのではないのか！！と思うのですが...、検討お願いします。</p>
111 (再)	<p>外部人材の積極的採用は、特に重要です。内部だけでは「仕事はこういうもの」という意識から抜け出せません。外部からの採用を大幅に進めて下さい。基本的には、内外含めて、殆どの職員を採用試験により選抜すべきです。その為の試験作りと採用基準作りを急いで下さい。</p> <p>就職氷河期の優秀な人材が、辛酸をなめ今大きく成長しています。彼らに採用の機会を提供することは、国家にとっても大きなメリットです。また、社会保険労務士の積極採用も有効で、受験資格に社労士を掲げた区分を設け、資格取得をすすめる政策をとることも考えてはどうですか。</p>
117 (再)	<p>「経営管理の強化」や「監査機能の強化」など、「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」についての外部からの積極採用も打ち出しているが、社保庁職員の採用を最優先する立場から、必要最小限にとどめるよう求める。</p>



127 (再)	<p>○ 機構の職員は「公的年金業務を正確かつ効率的に遂行し、法令等の規律を遵守し、改革意欲と能力を持つ者のみとする」ことは当然のことである。社会保険庁の職員、民間人を含め採否を公正かつ厳正に判断するとともに、厚生労働省等との人事交流にあたっては同様の判断を行うことが必要と考える。</p> <p>○ 機構の職員の採否は、社会保険庁の職員、民間人、非正規職員等について、過去の処分歴や処分の理由となった行為の性質、処分後の更生状況などをきめ細かく勘案して判断すべきと考える。なお、受託業者の社員についても同様に厳正な採用を行うことを業務委託の条件とすべきと考える。</p> <p>○ 幹部職員の登用にあたっては、適正な人事評価や業績評価に基づき機構職員を含めた登用の判断を行うこととし、外部人材の登用のためのポスの固定化は行うべきでない</p>
---------	--

### ○その他職員採用関係(3件)

16 (再)	<p>採用関係 筆記試験に加えて面接重視の採用が行われることを希望します。年金機構であれ、従来組織であれ、要は接客業にふさわしい人物の採用が肝要と考えます。</p>
19	<p>現在、社保庁やその他の省庁が抱えている諸問題の発端は、既に退職し今は年金生活を送っている国・地方の公務員OBらの職務怠慢や公僕としての自覚の無さ及び能力不足によるものが原因です。従って、本来は何らかの形でこの退職者達が責任を負うべきであるとも考えられるのですが、残念ながらそうした方向には殆ど話が及ばないのはこの国の曖昧さであり伝統かとも思われます。いずれにしても、現在、社保庁及び地方事務所では必死になって働いている職員達が居り、一部の窓口での対応の不味さを除いては彼らに何ら責任は無いのではないのでしょうか。非公務員型の新組織への移行は決定しているようですが、現組織を全て否定するのではなく、利点を活かしつつ、現職員及び新規等採用者が働きがいのある組織となるよう期待します。なお、将来的に発生する余剰人員についての一案ですが、現在、消費者(省・庁)等の機関の新設が検討されているようですが、そのステップとして、消費者対応窓口を持っている各省庁の発生余剰人員と新設される社会保険機構の発生余剰人員等で「消費者対応機関」を立ち上げてみてはどうかと思います。</p>
84	<p>概要版で「多様な人材活用のあり方」の中で「○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。」としているが、パート等の本来長期雇用を目的としない非正規職員を現時点で論じる事は、厚生労働省自らが一部財界の特定思想である、労働者の使い捨てを容認する事と誤解されるに十分な要素であり、この事だけを見ても、当該とりまとめが国を立て直すためのものでない事が明白である。時間が無い事は明白ではあるが、愚策を容認する事はできず、議論された人員を総入れ替えした後、改めて議論をすべきであると言わざるを得ない。</p>

- 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、供応接待、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。

量定		年										合計
		9年	10年	11年	12年	13年	14年	15年	16年	17年	18年	
国家公務員法の懲戒処分	免職	1	3	3	0	1	4	6	1	6	2	27
	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。