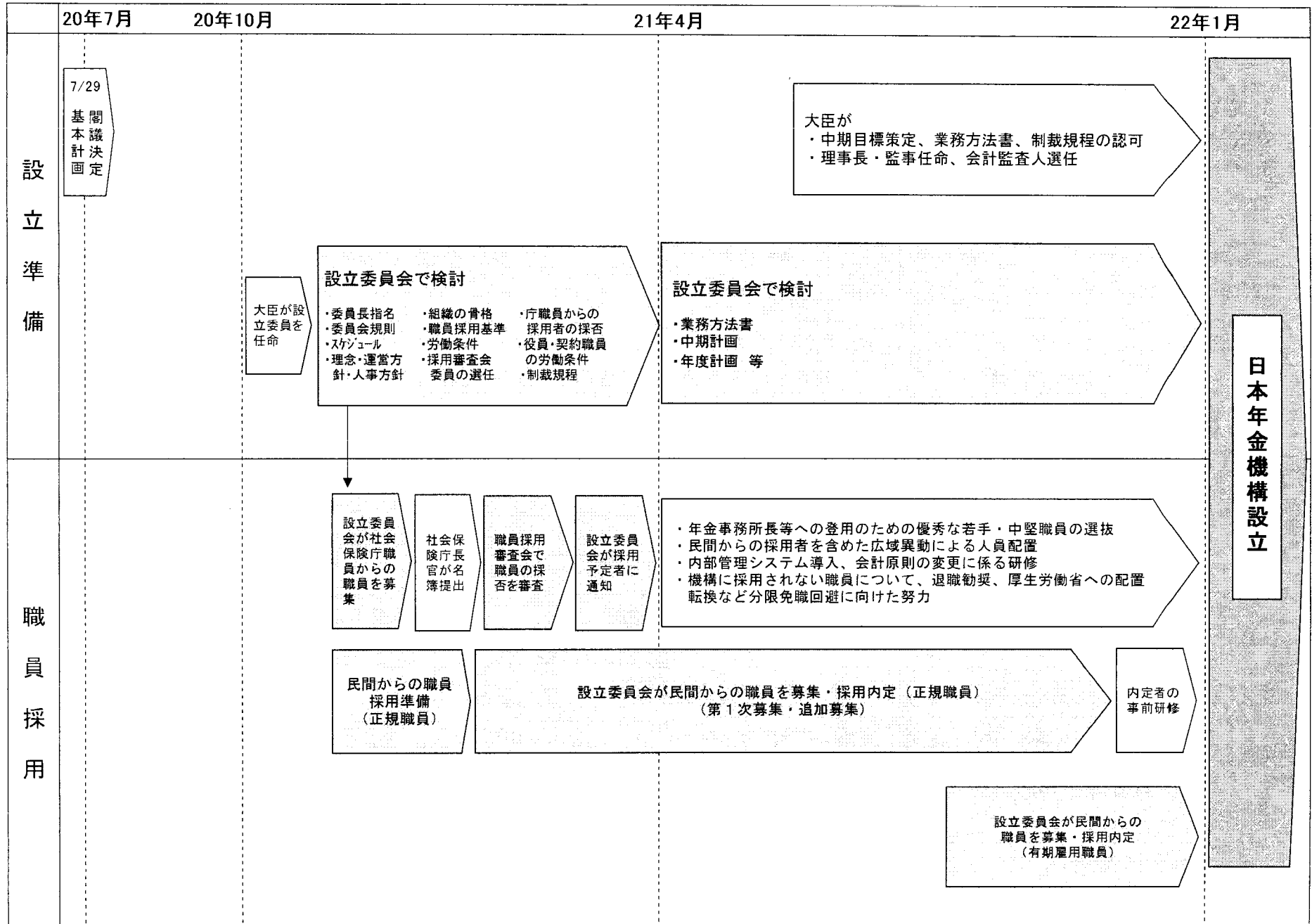


# 日本年金機構の設立準備スケジュール(案)



# 当面の設立委員会スケジュール(案)

## 日本年金機構設立委員会

| 時期     | 議題   |
|--------|--|
| 11月12日 | <ul style="list-style-type: none"> <li>○委員長の指名</li> <li>○委員会規則の決定</li> <li>○これまでの経緯(機構法概要、基本計画)</li> <li>○スケジュール</li> <li>○日本年金機構の運営方針・人事方針の検討</li> <li>○職員採用審査会委員の構成</li> </ul> |



|        |  |
|--------|--|
| 12月上旬頃 | <ul style="list-style-type: none"> <li>○組織の骨格の検討</li> <li>○職員の採用基準の検討</li> <li>○正規職員の労働条件の検討</li> <li>○職員採用審査会委員の選任</li> </ul> |
|--------|--|



|       |  |
|-------|--|
| 3月下旬頃 | <ul style="list-style-type: none"> <li>○社会保険庁職員からの採用者の採否審議</li> <li>○役員・契約職員の労働条件等の検討</li> <li>○制裁規程の検討</li> </ul> |
|-------|--|

## (職員採用審査会)



| 時期     | 議題  |
|--------|---|
| 12月中旬頃 | <ul style="list-style-type: none"> <li>○審査会規則の決定</li> <li>○審査会委員長の選出</li> <li>○検討課題・スケジュール</li> <li>○これまでの経緯(機構法概要、再生会議最終整理、基本計画)</li> <li>○設立委員会の審議状況(労働条件、採用基準等)</li> <li>○人事評価結果の検証方法の方針</li> <li>○面接員の選任方針</li> </ul> |



|       |  |
|-------|--|
| 1月下旬頃 | <ul style="list-style-type: none"> <li>○人事評価結果の検証</li> <li>○採用審査方針の検討</li> </ul> |
|-------|--|



|       |  |
|-------|--|
| 3月下旬頃 | <ul style="list-style-type: none"> <li>○社会保険庁職員からの採用審査結果の審議</li> <li>○社会保険庁職員の採否に関する意見書のとりまとめ</li> </ul> |
|-------|--|



## 職員採用審査会委員について

### 位置付け

- ・設立委員が機構の職員の採否を決定するに当たり、意見を聴く会議（日本年金機構法附則第8条第5項）
- ・人事管理に関し高い見識を有し、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、設立委員が、厚生労働大臣の承認を受けて選任（同）
- ・構成員は全て民間出身者（日本年金機構の当面の業務運営に関する基本計画）

### 役割

- ・社会保険庁が実施している人事評価の検証
- ・職員採用基準に基づく採用審査方針の決定
- ・職員の採否に関する意見書

### 人数・構成のイメージ(案)

#### 【人数】

- ・5人程度

#### 【構成】

- ・40～50歳代の実務者を中心とした構成

| 分野              | 人数 |
|-----------------|----|
| 1. 人事・人材コンサル関係者 | 1  |
| 2. 企業人事労務実務経験者  | 1  |
| 3. 学者（労働法・公務員法） | 2  |
| 4. 医師           | 1  |

※委員長候補者含む。

# 日本年金機構の理念・運営方針（案）・人事方針（案）

平成20年11月12日

## 理念・運営方針・人事方針策定の考え方

1. 理念については、日本年金機構法第2条を援用する。
2. 運営方針については、基本計画（閣議決定）をベースとし、業務処理の方針として盛り込むべき最小限の内容を追加した。
3. 人事方針については、基本計画（閣議決定）をベースとし、人事制度のアウトラインとして盛り込むべき最小限の内容を追加した。  
(各事項中※が追加事項である。)

## 理 念

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る。

# 運営方針(案)

## 1. 組織ガバナンスの確立

- (1) お客様である国民の信頼を得られる組織の実現を目指し、組織改革・意識改革・業務改革を断行する。
- (2) 理事長の強いリーダーシップの下、職員一人ひとりが意欲と使命感をもって自ら変わる、自ら機構をつくり上げていくという意識で改革に取り組み、組織改革を断行する。
- ※ (3) 組織内の対話とコミュニケーションを通じて、目標の共有化を図るとともに、働きやすい職場環境作り、風通しの良い組織作りを進める。
- (4) リスクの未然防止に重点を置いた厳格な内部統制の仕組みを構築する。
- (5) 理事長に直結した内部監査部門による効果的な内部監査を通じて、機構自らがPDCAサイクルの中で不断の改善努力を行うとともに、外部監査の活用を図ることにより、内部統制の有効性を検証するための体制を整備する。
- (6) 職員に対しコンプライアンス意識を徹底するとともに、コンプライアンス・リスク管理担当部門や外部通報窓口の設置などの体制を整備する。
- (7) システム開発・管理・運用に係る権限と責任の明確化、CIO（システム担当理事）やPJMO（本部のシステム部門）の設置、システム人材の確保・育成などにより、ITガバナンスの構築を含むIT体制を確立する。
- (8) 過去の不適切な労使関係が国民の信頼を大きく損なってきたことへの十分な反省の上に立ち、国民本位の立場に立った健全な労使関係を確立する。

## 2. 新たな人事方針の確立

「三層構造問題」を一掃し、組織の一体感を醸成するとともに能力・成果の適正な評価、計画的な人材育成等を実行するための人事方針を確立し、別途定める。

## 3. 親切・迅速・正確で効率的なサービスの提供

- ※（１）職員全員が年金記録管理や個人情報管理の重要性を再認識するとともに、お客様である国民の信任を受けて年金記録を正確に管理し、正しく年金をお支払いするという使命感と責任感をもって業務にあたる。
- ※（２）お客様に対する十分な説明、信頼される対応を旨とし、お客様の立場に立った懇切丁寧なサービスの提供を行う。
- ※（３）適用・徴収・給付等の各業務について、法令や業務処理マニュアルに従った迅速・適正な処理を推進する。
  - （４）現行業務についての徹底した見直しを行い合理化・効率化を図るとともに、できる限りの標準化を進める。
  - （５）業務効率化やコスト削減、国民サービスの向上に資するため、積極的に業務の外部委託を進めるとともに、委託業務の品質の維持・向上のために委託者としての管理責任を果たす。
  - （６）契約の競争性・透明性の確保を図るとともに、公正な契約を担保するための厳格なチェックを実行する。

## 4. 国民の意見の反映等

- （１）広報については、分かりやすく親切な情報提供を効果的に行うとともに、機構の業務目標や成果など



について、年次報告書等により情報公開に向けた取組をより一層充実する。

- (2) 国民のニーズを的確に把握し、業務運営に反映する。このための仕組みとして、充実した機能を有する運営評議会を設置する。
- ※ (3) 被保険者、事業主、受給者、地方公共団体等の協力の下に、事業を適正に運営するとともに、年金事業に対する国民一般の理解を高めるよう努力する。

# 人事方針(案)

## 1. 一体的な組織作りを行うための人事管理ルールの構築

- (1) 地方組織も含め、正規職員の採用や幹部職員人事は本部で一括して行う。
- (2) 「総合職」、「一般職」、「地域限定職」といった区分は設けず、すべての正規職員について全国異動を行い、管理業務と現場業務の経験を通じて幹部育成を行うことを基本的なキャリアパターンとする。(子育て等に対しては、転居を伴う異動に関し一定の配慮を行う。)
- (3) IT関係の専門人材については、キャリアパターンや資格手当等での十分な配慮を行い、育成・確保に努める。
- (4) 年金事務所長については、幹部候補が早い時期に経験するポストとして位置づけ、若手、中堅からの選抜登用や機構設立時における外部からの人材登用を積極的に行う。
- (5) 厚生労働省から役員や上級幹部を登用する場合には、機構での一定年数の業務経験を有することや、いわゆる「ノーリターンルール」を適用することを基本とし、登用するポストも「指定席」としない。  
また、厚生労働省からの若手職員受け入れについては、年金事務所への出向を中心とするなど実務経験を重視した交流のあり方を検討する。

## 2. 能力・成果の適正な評価と人材育成

- (1) 年功序列を排した能力・実績本位の人材登用や給与体系の確立、人事評価制度に基づく賞与制度や昇給の査定幅の拡大など、成果を挙げた職員を適正に処遇し、職員のモチベーションを向上させる。
- (2) 年金事務所長など管理職への登用に当たっては、登用のための資格試験あるいは資格審査を実施する。

- (3) 人事評価制度については、環境の変化などを踏まえながら、不断に必要な見直しを行う。また、その結果を人材育成にも活用する。
- (4) 社会保険労務士資格の取得促進、内部統制のノウハウやITスキルの向上などの研修体制の充実を図るなど、職員の専門性を高めるための積極的かつ継続的な取り組みを行う。

### **3. 厳正な規律の保持**

- ※ 職員行動規範の作成、継続的な研修の実施などを通じコンプライアンス意識の徹底を図るとともに、法令違反や機構の職員たるにふさわしくない行動があった場合には、制裁規程に基づいて厳正な処分を行う。

### **4. 中途採用の活用と再雇用制度の導入**

- ※ (1) 新規学卒者（大学卒を基本とする。）の定期採用を毎年4月に実施するほか、必要の都度、中途採用を行う。
- (2) 民間企業経験者の中途採用や民間との人事交流を積極的に行い、組織ガバナンスやITガバナンスの強化、内部監査業務の強化、企業会計への対応などの分野の中核として、外部からの人材を活用する。
- ※ (3) 定年は60歳とし、最長65歳までの再雇用制度を導入する。

### **5. 適切な雇用形態の組み合わせ**

- (1) 機構をとりまく様々な環境変化に適切かつ柔軟に対応できるよう、様々なタイプの有期雇用職員を活用するなど、適切な雇用形態を組み合わせていく。
- ※ (2) 有期雇用職員については、更新回数の上限を適切に定めるとともに、優秀な職員についての正規職員登用制度を設ける。

## (参考資料)

### 日本年金機構職員行動規範（検討のタタキ台）

職員行動規範については、日本年金機構の発足に向け、採用内定者の参画も得ながら今後作成作業を進めることとしているが、検討のタタキ台として、以下のような案が考えられる。

#### 【お客様第一】

1. 私たちは、全ての国民の皆様をお客様とし、お客様第一の精神で取り組みます。

#### 【国民へのサービス向上】

2. 私たちは、お客様の立場に立った懇切丁寧なサービスに努めます。

#### 【安心と信頼】

3. 私たちは、年金制度がお客様の信頼があってこそ成り立つことを認識し、安心と信頼をしていただける業務運営を致します。

#### 【公平・公正】

4. 私たちは、お客様の老後を支えとなる年金制度をお預かりする者として、常に公平・公正な業務運営に努めます。

#### 【使命感・責任感】

5. 私たちは、お客様の信任を受けて年金記録を正確に管理し、正しく年金をお支払いするという使命感と責任感をもって業務にあたります。

#### 【法令遵守・個人情報保護・公務員倫理】

6. 私たちは、法令遵守・個人情報保護を徹底し、高い倫理観を持って行動します。

#### 【業務運営の効率化】

7. 私たちは、お客様からお預かりした大切な保険料と税金により年金制度の運営を行うことから、常に業務運営の効率化やコスト意識を持ち、業務の外部委託を推進するとともに、委託業務の品質の維持・向上に努めます。

#### 【業務執行ルールの厳守】

8. 私たちは、日常業務の遂行に当たって、業務執行ルートを厳守し、常に適切・円滑な業務執行に努めます。

## [ 参 考 ]

### ○ 日本年金機構法（抜粋）

#### （基本理念等）

第二条 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。

### ○ 日本年金機構の当面の業務運営に関する基本計画（抜粋）〔平成20年7月29日 閣議決定〕

#### Ⅱ 機構の組織体制

##### 1. 組織づくりの理念

- ・ 機構法第2条においては、機構の基本理念として、国民の信頼確保、国民の意見の反映、サービスの質の向上、業務運営の効率化、公正性及び透明性の確保が掲げられており、これらを組織づくりの基本的な視点とする。とりわけ、業務が正確に遂行されることが、国民にとって最大の関心事であり、これを重視する。

## 日本年金機構の設立に必要な事項を定める省令案の概要

本省令は、日本年金機構法（以下「法」という。）に委任された省令事項のうち、法の公布日施行に係るものであり、日本年金機構（以下「機構」という。）の設立のための事前準備として必要な事項を定めるものである。

※ 下記以外の省令事項については、別途、機構の設立までに制定する。

### 1. 設立委員が作成し厚生労働大臣の認可を受けるべき規則等（法附則第5条関係）

- 機構が設立時より公的年金制度に関する業務を円滑に実施することができるよう、設立委員は、業務方法書、制裁規程その他省令で定める規則を事前に作成し、厚生労働大臣の認可を受けることとされている。

省令において定める規則として、厚生年金保険法等に規定する「滞納処分等実施規程」、国民年金法等に規定する「滞納処分等実施規程」を定めることとする。

○日本年金機構法〔平成19年法律第109号〕

附 則

（設立委員等）

第五条 （略）

3 設立委員は、業務方法書、制裁規程その他厚生労働省令で定める規則を作成し、厚生労働大臣の認可を受けなければならない。

4・5 （略）

### 2. 設立委員による職員の採用に係る事項（法附則第8条関係）

- 設立委員は、社会保険庁長官を通じ、社会保険庁職員に対し、機構の職員の労働条件及び採用基準を提示して募集を行うこととされている。

省令においては、労働条件の内容となるべき事項として、次に掲げるものを定めることとする。

- ① 労働契約の期間に関する事項
- ② 就業の場所及び従事すべき業務に関する事項
- ③ 始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇並びに職員を2組以上に分けて就業させる場合における就業時転換に関する事項
- ④ 賃金（退職手当及び⑧に規定する賃金を除く。以下この④において同じ。）の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに昇給に関する事項
- ⑤ 健康保険法による健康保険、厚生年金保険法による厚生年金、労働者災害補償保険法による労働者災害補償保険及び雇用保険法による雇用保険の適用に関する事項
- ⑥ 退職に関する事項（解雇の事由を含む。）
- ⑦ 退職手当の定めが適用される職員の範囲、退職手当の決定、計算及び支払の方法並びに退職手当の支払の時期に関する事項
- ⑧ 臨時に支払われる賃金（退職手当を除く。）、賞与及び次に掲げる賃金並びに最低賃金額に関する事項

- ・ 1か月を超える期間の出勤成績によって支給される精勤手当
- ・ 1か月を超える一定期間の継続勤務に対して支給される勤続手当
- ・ 1か月を超える期間にわたる事由によって算定される奨励加給又は能率手当

- ⑨ 職員に負担させるべき食費、作業用品その他に関する事項
- ⑩ 安全及び衛生に関する事項
- ⑪ 職業訓練に関する事項
- ⑫ 災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項
- ⑬ 表彰及び制裁に関する事項
- ⑭ 休職に関する事項

○ また、社会保険庁職員に対する機構の職員の労働条件及び採用基準の提示の方法については、これらを記載した書面を社会保険庁の職員に交付することにより行うほか、社会保険庁職員が勤務する場所の見やすい場所に常時掲示し、又は備え付けることにより行うことを定めることとする。

○ 社会保険庁長官は、機構の職員となることに関する社会保険庁職員の意思を確認し、採用基準に従って機構の職員となるべき者を選定し、名簿を作成して設立委員に提出することとされている。

省令においては、以下の事項を定めることとする。

- ・ 社会保険庁職員の意思の確認については、書面により行う。
- ・ 設立委員に提出する名簿には、機構の職員となるべき者の氏名、生年月日、所属する機関又は法人の名称、所属する部署及び役職名を記載する。
- ・ 上記の名簿には、設立委員又は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が必要と認める書類及び当該職員の選定に際し判断の基礎とした資料を添付する。

○日本年金機構法〔平成19年法律第109号〕

附 則

(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・6 (略)

### 3. 施行期日（公布日）

平成20年11月下旬（予定）