

	項目	実施時期	区分	取組状況	参考データ (平成19年2月末現在)
4-3 監査部門の機能強化					
137	①地方社会保険監察官について、本庁併任とした上でブロック単位に集約化するとともに、それまで所属していた事務局の管轄以外の社会保険事務所の監察を行う仕組みを導入	18年10月～	着手済	<p>○47地方社会保険事務局に置かれていた地方社会保険監察官を、平成18年10月から9ブロック担当事務局に集約配置し、本庁併任とした上で、本庁の直接の指揮監督の下、監察を実施。</p> <p>○多様な視点から監察を行うことにより、より効果的なものとするため、地方社会保険監察官がそれまで所属していた事務局の管轄以外の社会保険事務所の監察を担当する。</p>	
138	②予告しない監査など緊張感のある監査を行うことを含め、不適切な業務処理の早期発見と是正を重視した監査実施方式への転換	18年9月～	着手済	<p>○平成18年9月以降の業務監察では、通常の業務監察に併せて、事務処理が法令、通達等に基づき実施されていることについての検査(適正検査)を実施するとともに、予め通告しないなど、緊張感のある監察も実施。</p>	

	項目	実施時期	区分	取組状況	参考データ (平成19年2月末現在)
4-4 ガバナンス強化に向けた体制整備及び業務執行ルールの確立					
139	①事務局をスリム化する一方で、現場経験のある優秀な職員を登用しつつ、全国統一的な業務企画・管理を行えるよう、本庁の体制を強化	18年度～	着手済	○現場経験の豊かな職員を配置し、業務マニュアルの整備等全国統一的な業務企画・管理を行うため地方庁職員の登用を行った。	
140	②不適正事務処理等の端緒情報を担当者レベルから速やかに幹部や他の職員と共有し、これに基づき的確な対応ができるよう、職員行動規範を改正し、組織内の日常的な業務執行ルールを明確化し、徹底	18年8月～	着手済	○平成18年8月から、これまでの職員行動規範に「業務執行ルールの厳守」を新たに加えるとともに、厳守すべき執行ルールを策定し、情報の共有を徹底するための「情報共有責任者」を本庁・事務局・事務所に設置。	
141	③現場からの内部改善提案制度や国民からの苦情、事件事故を本庁に集約し、分析の上で地方に改善方を徹底させる機能の強化	[事件・事故等] 17年4月～ [業務改善要望等] 18年10月～	[事件・事故等] 着手済 [業務改善要望等] 着手済	○社会保険事務局・事務所等において職員による事件・事故や事務処理誤りが発生した場合には、速やかに本庁に報告させ、情報の把握・分析を行い、庁内幹部・各課に報告するとともに、当該事務局に対し指導を行い、必要に応じて全事務局に対し注意喚起を促している。 また、事件・事故及び事務処理誤りの未然防止を図るためその事例を庁内LANに掲載している。 ○これまで、一元的管理がなされていなかった社会保険事務局・事務所からの業務改善要望、内部改善提案制度による職員からの提案、国民の声対応報告制度や長官へのメール・手紙により頂いたお客様のご意見等の内容をとりまとめ、それらに対する対応の可否やその理由、対応状況等を整理し、平成18年11月から社会保険庁LANに掲載している。 ○また、今後、とりまとめた業務改善要望等をデータベース化し、一元的管理を行うことにより苦情対応に活用するとともに、一つ一つの意見等を着実に業務改善に結びつけていくこととしている。	<通知等> ・社会保険業務の適正な事務処理について(H17.10.5) ・社会保険業務の事務処理誤り及び業務上発生した事件・事故にかかる報告等について(H17.12.19) ・不正事故防止のための点検事項並びに指定届書及び特定届書の指定について(H18.3.30) 等 <庁LAN> ・事務処理誤り等一覧 ・意見要望一覧

	項目	実施時期	区分	取組状況	参考データ (平成19年2月末現在)
4-5 個人情報保護の徹底					
142	①年金個人情報の利用・提供に関する規定の整備	年金新組織発足時～	—	○年金個人情報については、 ①年金事業の運営のため必要な場合 ②法律の規定に基づき利用・提供しなければならない場合 ③法令で具体的に明らかにした事務について利用・提供する相当な理由があると認められる場合 以外には、利用・提供できないものとする規定を平成19年3月に国会に提出した「日本年金機構法案」に盛り込んだところ。	
143	②基礎年金番号の法定化	年金新組織発足時～	—	○個人情報保護の観点等から、基礎年金番号を国民年金原簿及び厚生年金保険の原簿の記載事項とする旨を、平成19年3月に国会に提出した「国民年金事業等の運営の改善のための国民年金法等の一部を改正する法律案」に盛り込んだところ。	

項目	実施時期	区分	取組状況	参考データ (平成19年2月末現在)
----	------	----	------	-----------------------

V. 意識改革の徹底と能力重視の人事政策

5-1 職員の意識改革の推進

144	①内部改善提案制度の創設	16年10月～	着手済	<p>○平成16年10月、日々お客様に接し、サービスを行っている第一線の社会保険事務所職員等からの改善提案を促進し、内部からの改革を積極的に進めるため、「社会保険庁内部改善提案制度」を創設。</p> <p>○社会保険庁LANの全庁用掲示板に「改善提案等投稿コーナー」を開設し、サービス向上や業務改善に向けた提案の投稿を募集。特に優れた提案については、長官表彰として顕彰するとともに、全国的な共有化を推進。</p>	(平成19年2月末現在) 改善提案件数 1,670件
145	②職員行動規範の策定及び徹底	16年12月～	着手済	<p>○平成16年12月、職員が国民本位の行政サービスを遂行する意識を涵養するとともに、国家公務員としての倫理観を常に持つよう意識改革を図るため、</p> <ul style="list-style-type: none"> ①お客様第一 ②国民へのサービスの向上 ③安心と信頼 ④公平・公正 ⑤個人情報の保護 ⑥法令遵守・公務員倫理 ⑦コスト意識 <p>に関する「社会保険庁職員行動規範」を策定。</p> <p>○併せて、「窓口接遇マナー3箇条」、「電話接遇マナー3箇条」、「サービス3箇条」を策定し、各職場において、お客様から見える場所に掲示し、その実施を徹底。</p>	

	項目	実施時期	区分	取組状況	参考データ (平成19年2月末現在)
146	③職員研修の体系及びカリキュラムの抜本的な見直し	17年度～	着手済	<p>○平成16年11月から、優れたノウハウを持つ民間の講師を活用した実践的な接遇研修を実施。</p> <p>○また、高度な専門知識の習得やマネジメント能力の強化等を図るため、研修体系及びカリキュラムの見直しを行い、平成17年4月から職務階層別研修と業務別研修に再編。</p> <p>○平成18年8月に「社会保険研修向上研究会」が取りまとめた「年金運営新組織における研修のあり方について(中間報告)」に基づき、年金新組織を担う人材育成の大枠を定め、計画的に研修の充実を図ることとしている。</p> <p>○平成19年度研修計画においては、職員のマネジメント能力を向上させるために、職務階層別研修の充実を図るとともに、職員の実務能力を継続的に向上させるためにステップアップ研修の充実を図り、一部の研修において「指導者養成課程」を新設することとしている。</p>	
147	④能力主義・実績主義に立った新たな人事評価制度の導入	<p>17年10月～ 一定職以上を対象に試行を実施</p> <p>18年度～ 一定職以上を対象に本格実施</p> <p>19年度～ 全職員を対象に本格実施</p>	着手済	<p>○新人事評価制度については、平成17年10月より社会保険事務所課長を含む一定職以上の職員を対象に、制度の本格実施に向けた試行を実施。</p> <p>○試行の結果を踏まえ、平成18年4月から一定職以上の職員を対象とした本格実施及びその他職員を対象とした試行を開始し、平成18年9月に上期(4月～9月)評価を行い、平成19年3月に下期(10月～3月)評価を行う。</p> <p>○なお、平成19年4月から全職員を対象として本格実施する。</p>	

	項目	実施時期	区分	取組状況	参考データ (平成19年2月末現在)
148	⑤ 社会保険事務局・事務所グランプリの実施	17年6月～	着手済	<p>○平成17年6月から、各地方社会保険事務局及び社会保険事務所の業務運営の積極的な取組を促進し、社会保険事業の推進・向上を図り、切磋琢磨を促すため、「社会保険事務局・事務所グランプリ」を実施。</p> <p>○社会保険庁LANシステムの掲示板に主要な事業実績を定期的に公表するとともに、国民年金部門、健康保険・厚生年金保険部門、サービススタンダード部門及び特別表彰対象事業(健康保険・厚生年金保険の未適用事業所の適用促進、国民年金保険料の口座振替の加入促進及び国民年金保険料の強制徴収)の取組について実績評価を行い、平成18年度の実績に関する長官表彰については、平成19年7月以降に実施予定。</p> <p>○平成17年度事業実績における長官表彰は、上記3部門のほか、社会保険事業の運営上、特に重要な事業として、健康保険・厚生年金保険の未適用事業所の適用促進及び国民年金保険料の口座振替の加入促進事業を特別表彰対象事業として実績評価を行い、平成18年9月に実施。</p>	<p>(事業実績掲示板 掲載事項)</p> <p>①適用処理状況に関するもの ・健保・厚年の事業所調査に係る実施状況、適用促進実施状況</p> <p>②徴収状況に関するもの ・健保・厚年の保険料収納率、差押状況 ・国年の行動目標進捗状況、強制徴収の実施状況</p> <p>③サービススタンダードに関するもの ・老齢基礎年金等の裁定請求に係る平均所要日数等 ・傷病手当金、出産手当金等の支給申請に係る平均所要日数等</p>
149	⑥ 集合研修への参加が困難な職員を対象とした通信研修の実施	17年度～	着手済	<p>○平成18年1月から、国民年金保険料の収納業務に係る通信研修を実施し、担当職員の実務的な業務知識等のレベルアップを図るとともに、集合研修への参加が困難な者の受講機会を確保。</p> <p>○また、平成19年2月から、離婚時分割に係る相談等に的確に対応するために通信研修を実施。</p>	
150	⑦ 年金相談等の一定の業務に携わる職員を対象とした通信研修の段階的な実施	18年度～	着手済	<p>○平成19年度研修計画においては、事務所係長から課長までの間の研修機会が少ない階層に対して、直近の社会保険関係法令知識を習得させるために「リニューアル研修」を実施することとしている。</p>	

	項目	実施時期	区分	取組状況	参考データ (平成19年2月末現在)
5-2 改革リスタートプロジェクト					
151	①「わたしのリスタートプラン」の提出	18年9月	着手済	○現場の全職員は、今後の社会保険庁改革の在り方に関する自らの考えを「わたしのリスタートプラン」として長官宛に提出。	
152	②「長官と本音で語ろう」の開催	18年9月～	着手済	○職員が自らの職場・業務に関する意見・要望・疑問等がある場合に、それらを積極的に表明することができる職場づくりの契機とするため、各社会保険事務局単位で、長官と職員との自由な意見交換会「長官と本音で語ろう」を順次開催。	(平成19年3月末現在) 32事務局で開催
153	③「全職員対話キャンペーン」の実施	18年10月～11月	着手済	○職員同士の意思疎通を図り、職場内でのコミュニケーション不足を解消するため、全職員が、自らの業務や組織の問題について、上司と率直な意見を交わすとともに、今後の業務の在り方について、建設的な議論を行う「全職員対話キャンペーン」の実施。	
154	④社会保険庁改革リスタートプランの策定	19年3月	着手済	○現場職員から寄せられた「わたしのリスタート・プラン」において積極的、前向きな提言を行った職員と長官による懇談の場を設け、議論を行った上で、職員間で共有すべき組織目標等について、「社会保険庁リスタート・プラン」としてとりまとめる。	

	項目	実施時期	区分	取組状況	参考データ (平成19年2月末現在)
5-3 能力重視の人事政策の断行					
155	①地方職員の本庁ポストへの登用拡大	17年10月～	着手済	○地方庁職員の本庁主要ポストへの登用拡大に関しては、平成17年10月の人事異動においては2名、平成18年4月以降の人事異動においては7名の登用を実施。(平成19年3月末現在、17年9月以前の登用者とあわせ、14名を登用。)	
156	<p>②人事政策の抜本的な改革</p> <ul style="list-style-type: none"> ・事務局・事務所の幹部人事について、本庁主導に移行 ・年功序列や地域の事情にとらわれず、能力本位での広域的な人事の実施 ・事務局長等の事務局幹部について、全国的視野に立った事業運営を行い、改革の推進等に常にリーダーシップを発揮できる者の積極的登用及び幹部職員の育成のため、高い実務能力や専門性を備えさせるため、若いうちから第一線での配置 ・事務所長等の任用について、能力本位、人物重視を徹底し、都道府県域を越えた人事異動を積極的に推進するとともに、本庁及び他事務局における勤務経験を重視 ・事務所長等の地方幹部について、組織管理能力、業務遂行能力やリーダーシップ等に長けた民間人材の登用を検討 ・有能な管理職を育成・登用するための計画的な人事ローテーションや、昇格と合わせた研修制度を実施 ・社会保険大学校において、質の高い研修を行うとともに、必要に応じて試験を行い、その成績を任用に活用 	18年度から順次	着手済	<p>○事務局・事務所の幹部職員の人事については、9月及び10月の人事異動において、各事務局から調書等を提出させ、本庁により配置先を決定するなど、本庁主導の人事異動を実施。</p> <p>○事務所長クラス以上の職員68名の広域異動を実施。 (18年9月29日及び10月1日付け)</p> <p>○18年9月の社会保険事務局長の人事異動において、I種職員の登用を3名から4名に拡大。</p> <p>○民間の有能な人材を社会保険事務所長に登用するため、公募を実施し、書類選考及び面接試験の結果、4名を社会保険事務所長候補者として平成19年2月1日付けで採用。(19年4月1日付けで社会保険事務所長として配属予定)</p> <p>○平成18年8月に「社会保険研修向上研究会」が取りまとめた「年金運営新組織における研修のあり方について(中間報告)」に基づき、年金新組織を担う人材育成の大枠を定め、計画的に研修の充実を図ることとしている。</p> <p>○新規採用者研修受講者及び一般職員研修受講者に対して「理解度テスト」を実施しているが、平成19年度は中堅職員専門実務研修においても実施。また、徴収事務研修(厚年・健保)、国民年金保険料強制徴収実務研修において、「指導者養成課程」を設け、試行的に認定試験を実施することとしている。</p>	

	項目	実施時期	区分	取組状況	参考データ (平成19年2月末現在)
5-4 組織内部の改革等					
157	①社会保険事業運営評議会の設置	16年9月～	着手済	<p>○平成16年9月、社会保険庁長官の下に保険料拠出者、学識経験者等からなる社会保険事業運営評議会を開催(平成19年3月末現在、17回開催)。</p> <p>○社会保険庁の事業運営が適正かつ効率的に行われているかを外部の目で検証していただき、同評議会における意見を社会保険庁が策定する社会保険事業計画等に反映。</p>	
158	②経済界の協力による顧問、プロジェクトリーダー等の配置	16年9月～	着手済	<p>○平成16年9月から、民間の発想等を大胆に導入して改革を推進する観点から、システム改革、サービス向上改革、保険料徴収改革等の課題を担当するプロジェクトリーダー、アドバイザースタッフをはじめ、12名の民間出身職員を配置。</p>	
159	③社会保険事業計画の見直し	17年度～	着手済	<p>○社会保険事業計画は、厚生労働省が定める達成目標を踏まえ、毎年度策定するものであり、平成17年度から、実績評価の充実を図るため、事業目標の設定に当たり、達成状況を可能な限り客観的に測定できるよう具体的な数値目標を設定。</p> <p>○社会保険事業計画の策定に当たっては、事業全般について保険料拠出者や利用者の意見を反映させるため、社会保険事業運営評議会において計画の内容を検討していただくこととしており、平成19年度事業計画については、平成19年2月の同評議会において御意見を伺った上で、3月に成案をとりまとめ、公表。</p>	
160	④年金の給付誤り等の事例の適切かつ迅速な公表	随時	着手済	<p>○平成17年6月、「社会保険オンラインシステム・サーベイランス委員会」を設置し、年金の給付誤り等の早期発見や早期対応を行い、事象を明確にした上で速やかに公表するとともに、事象の分析調査を行い、具体的な再発防止策を講じている。</p>	<p>「総点検の結果について」(平成17年4月1日公表)以降に公表した給付誤り事案の件数 21件</p> <p>※ 内容は、庁ホームページに掲載</p>