

日本年金機構

第1回年金事業管理部会（4月25日）における委員からの宿題に対する回答について

- 【資料5－①】 日本年金機構の全国異動状況（平成26年4月1日現在）
- 【資料5－②】 全国異動状況（平成26年4月1日現在）一県別内訳一
- 【資料5－③】 全国異動等の課題と対応策
- 【資料5－④】 一般事業主行動計画等について
- 【資料5－⑤】 第1期・第2期一般事業主行動計画（日本年金機構）
- 【資料5－⑥】 機構における休暇・休職制度の改正経過



## 日本年金機構の全国異動状況(平成26年4月1日現在)

○正規職員のうち、機構設立以降に全国異動を行った者は、6,267人、全体の56.6%に達している。

(女性職員は、1,713人、48.1%)

また、全国異動経験有り者のうち、他ブロックまたは本部への異動は40.6%となっている。

正規職員数	全国異動の経験		(再掲)全国異動先の内訳		
	有り	無し	自ブロック内	他ブロック	本部
11,074	6,267	4,807	3,720	1,038	1,509
内訳 男 7,509	4,554	2,955	2,769	797	988
女 3,565	1,713	1,852	951	241	521
(再掲)					
管理職 2,400	1,647	753	1,184	356	107
(再掲)女性管理職 (274)	(101)	(173)	(82)	(15)	(4)
一般職 8,674	4,620	4,054	2,536	682	1,402
(再掲)女性一般職 (3,291)	(1,612)	(1,679)	(869)	(226)	(517)

※人事給与システムのデータを機械的に集計したものである。

(集計の考え方)

本人から登録のあった直近の本拠地(都道府県単位)を基準に、人事記録から勤務県(47+本部)の履歴を比較し全国異動の有無を集計。旧社会保険庁出身者のうち、本庁採用者の本拠地は本部に読み替えて比較を実施した。また、旧社会保険庁時代の全国異動経験者についてはカウントしていない。

全国異動先の内訳については、全国異動を2回以上経験している場合、自ブロック内<他ブロック<本部の優先順位により整理している。

## 全国異動状況(平成26年4月1日現在)-県別内訳-

	県名	全国異動の経験			(再掲)全国異動先の内訳		
		有り	無し	% (有り/県別人数)	自ブロック内	他ブロック	本部
本 拠 地	北海道	117	374	23.8%	0	60	57
	青森県	66	51	56.4%	43	10	13
	岩手県	80	47	63.0%	59	5	16
	宮城県	181	81	69.1%	108	21	52
	秋田県	87	39	69.0%	43	16	28
	山形県	60	42	58.8%	36	11	13
	福島県	79	69	53.4%	41	28	10
	茨城県	81	81	50.0%	65	10	6
	栃木県	63	62	50.4%	50	3	10
	群馬県	109	42	72.2%	92	9	8
	埼玉県	196	150	56.6%	97	45	54
	新潟県	145	92	61.2%	126	6	13
	長野県	98	78	55.7%	75	11	12
	千葉県	157	119	56.9%	93	28	36
	東京都	1,010	741	57.7%	314	186	510
	神奈川県	224	186	54.6%	120	41	63
	山梨県	29	30	49.2%	13	5	11
	富山県	64	46	58.2%	49	7	8
	石川県	62	49	55.9%	52	3	7
	岐阜県	81	61	57.0%	72	2	7
	静岡県	81	150	35.1%	64	10	7
	愛知県	242	303	44.4%	178	16	48
	三重県	69	66	51.1%	50	5	14
	福井県	53	34	60.9%	40	5	8
	滋賀県	86	19	81.9%	60	6	20
	京都府	194	42	82.2%	127	20	47
	大阪府	416	327	56.0%	271	66	79
	兵庫県	302	108	73.7%	233	28	41
	奈良県	81	9	90.0%	61	11	9
	和歌山県	58	24	70.7%	49	1	8
	鳥取県	43	16	72.9%	32	3	8
	島根県	62	17	78.5%	45	9	8
	岡山県	100	67	59.9%	60	18	22
	広島県	157	116	57.5%	88	21	48
	山口県	96	38	71.6%	68	10	18
	徳島県	31	32	49.2%	24	3	4
	香川県	57	46	55.3%	38	9	10
	愛媛県	76	54	58.5%	54	8	14
	高知県	53	37	58.9%	42	3	8
	福岡県	315	177	64.0%	170	68	77
	佐賀県	66	17	79.5%	45	10	11
	長崎県	100	50	66.7%	76	10	14
	熊本県	105	44	70.5%	82	11	12
	大分県	77	38	67.0%	62	6	9
	宮崎県	55	36	60.4%	44	1	10
	鹿児島県	90	54	62.5%	66	10	14
	沖縄県	58	65	47.2%	43	8	7
本部	155	381	28.9%	0	155	0	
全国計	6,267	4,807	56.6%	3,720	1,038	1,509	

※人事給与システムのデータを機械的に集計したものである。

(集計の考え方)

本人から登録のあった直近の本拠地(都道府県単位)を基準に、人事記録から勤務県(47+本部)の履歴を比較し全国異動の有無を集計。旧社会保険庁出身者のうち、本庁採用者の本拠地は本部に読み替えて比較を実施した。また、旧社会保険庁時代の全国異動経験者についてはカウントしていない。

全国異動先の内訳については、全国異動を2回以上経験している場合、自ブロック内<他ブロック<本部の優先順位により整理している。

## 全国異動等の課題と対応策

1. 機構設立以後、全国異動を経験した正規職員は、平成22年4月時点では2,240人(21.4%)であったが、平成26年4月現在では6,267人(56.6%)となっており、全国異動経験者はこの4年間で大幅に増加している。

2. ただし、その内訳を見ると以下の課題があると認識しており、今後、対応を強化していく方針である。

### ① 本部及び全国異動経験者の割合が低い都道府県の全国異動の促進

- ・ 全国異動経験者(26年4月):【本部】 155人/ 536人(28.9%) ※ 旧社会保険庁時代に地方社会保険事務局、事務所等で全国異動を経験した者を含めると72.0%となる。
- 【北海道】 117人/ 491人(23.8%)
- 【静岡県】 81人/ 231人(35.1%)

### ② 一般職(若年層)の全国異動の促進

- ・ 全国異動経験者(26年4月):【管理職】 1,647人/ 2,400人(68.6%)
- 【一般職】 4,620人/ 8,674人(53.3%)

### ③ 女性管理職の登用促進(管理職登用試験への女性職員の応募促進)

- ・ 管理職に占める女性の割合: 【22年1月】 252人/ 2,355人(10.7%)
- 【25年4月】 282人/ 2,435人(11.6%)
- 【26年4月】 274人/ 2,400人(11.4%)
- ・ 管理職登用試験の応募状況: 【24年度】 227人/ 1,569人(14.5%) (うち女性:14人/ 596人(2.3%))
- 【25年度】 269人/ 1,403人(19.2%) (うち女性:20人/ 570人(3.5%))

※ 分母:管理職登用試験への応募が可能な者、分子:実際に応募した者

3. 三層構造の一掃や都道府県単位の業務運営が行われてきた組織風土の見直しといった観点からも、引き続き全国異動を積極的に進めていく。その観点から、昇格の際にポイント化している人事評価、内部資格等の要素に全国異動経験を追加することも検討する。なお、実施に当たっては、人事方針に沿った子育て等への配慮の取扱いについて職員に周知することにより不安の解消を図るとともに、経済的な負担が過重にならないよう配慮(例:異動先の宿舎に入居できない者の礼金負担の軽減、単身赴任手当の改善)を行っていく予定である。

## 一般事業主行動計画等について

### 1. 一般事業主行動計画とは

(1) 一般事業主行動計画（以下「行動計画」という。）とは、次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」という。）に基づき、企業が従業員の仕事と子育ての両立を図るために策定するもの。

企業は全従業員の仕事と子育ての雇用環境の整備や、子育てをしていない従業員も含めた多様な労働条件の整備などに取り組むに当たって、行動計画に、①計画期間、②目標、③目標達成のための対策及びその実施時期、を定めることとされている。

※行動計画の「目標」「対策」として、「別添」の事項が例示されている。

(2) 次世代法では、従業員 101 人以上の企業に対し「行動計画」を策定し、一般への公表、従業員への周知、都道府県労働局への届出を行うことが義務付けられている

(3) 行動計画に定めた目標を達成し一定の要件を満たした場合、「子育てサポート企業」として厚生労働大臣の認定を受けることができ、認定を受けた企業は「次世代認定マーク」を広告、商品、求人等に表示し、次世代育成支援に取り組んでいることをアピールすることができる。

#### 【次世代育成支援対策推進法】

日本における急速な少子化の進行等を踏まえ、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される環境の整備を図るため、次世代育成支援対策について、基本理念を定めるとともに、国による行動計画策定指針並びに地方公共団体及び事業主による行動計画の策定等の次世代育成支援対策を迅速かつ重点的に推進するために必要な措置を講ずる。

◎平成 17 年 4 月から 27 年 3 月までの時限立法（平成 15 年法律第 120 号）

◎法律の有効期限を平成 37 年 3 月まで 10 年間延長（平成 26 年法律第 28 号、26 年 4 月 23 日公布）

### 2. 機構における行動計画の策定及び取組状況

機構においては、第 1 期行動計画（計画期間：平成 22 年 7 月 1 日～25 年 3 月 31 日）及び第 2 期行動計画（計画期間：平成 25 年 4 月 1 日～27 年 3 月 31 日）を策定し、目標に向けた取組を実施している。

## 行動計画の「目標」「対策」の事例

〔 行動計画策定指針 平成21年3月23日改正

国家公安委員会、文部科学省、厚生労働省、農林水産省、経済産業省、国土交通省、環境省告示第1号

〕 「七 一般事業主行動計画の内容に関する事項」より抜粋

### ○主に育児をしている従業員（期間雇用者などを含む）を対象とする取組

- 配偶者出産休暇制度の創設
- 育児・介護休業法の規定を上回る、より利用しやすい育児休業制度や子どもの看護のための休暇制度の実施
- 「パパ・ママ育休プラス」の制度や専業主婦の夫でも育児休業を取得できることについての周知など、男性の育児休業取得を促進するための措置の実施
- 育児休業中の待遇、育児休業後の賃金・配置その他の労働条件に関する事項についての周知
- 育児休業期間中の代替要員の確保
- 育児休業期間中の従業員の職業能力の開発・向上など、育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備
- 3歳以上の子を養育する従業員に対する所定外労働の免除・短時間勤務制度の導入
- 始業・終業時刻の繰り上げ、または繰り下げの制度
- 育児・介護休業法の規定を上回る短時間勤務制度の実施など、子育てのための時間を確保できるようにするための措置の実施
- 子の看護休暇について、1時間を単位とする取得を可能とするなど、弾力的運用の実施
- 希望する従業員に対する勤務地、担当業務、労働時間などの限定制度の実施
- 出産や子育てによる退職者についての再雇用制度の実施

### ○育児をしていない従業員（期間雇用者などを含む）も含めて対象とする取組

- ノー残業デーの導入・拡充や企業内の意識啓発などによる所定外労働の削減
- 年次有給休暇取得の促進

### ○対象を自社の従業員に限定しない、雇用環境整備以外の取組

- 保護者の働いているところを子どもが見ることができる「子ども参観日」の実施
- 地域における子育て支援活動への従業員の積極的な参加の支援など、子ども・子育てに関する地域貢献活動の実施

## 第 1 期 一般事業主行動計画 (日本年金機構)

【計画期間】平成 22 年 7 月 1 日～平成 25 年 3 月 31 日

### 【基本方針】

職員が仕事と生活（育児・介護等）を両立させることができ、職員全員が働きやすい環境をつくることによって、全ての職員がその能力を最大限発揮できるようにするため、次の行動計画を策定する。

目標実現のためには、

- ①全ての職員からのワークライフバランス支援（両立支援）が不可欠
- ②制度導入を実際に活用できる仕事の仕組みや働き方が不可欠
- ③多様な価値観やライフスタイルを受容できる職場風土が不可欠

目標 1 仕事と生活（育児・介護等）の両立を推進するための勤務制度の普及と充実や環境の整備【平成 22 年度～23 年度】



#### 《対策》 時間単位年休導入、短時間勤務制度対象者拡充等による支援

- ・平成 22 年度～ 制度導入における間接業務システム改修等の検討
- ・平成 22 年度～ 制度改正及び運用の検討
- ・平成 22 年度～ 社内報等を活用した制度等の周知・啓発の実施
- ・平成 22 年度～ 各職場の実態に則したノー残業デー設定の検討

目標 2 計画期間内に、育児休業の取得状況を次の水準以上にする。



男性・・・計画期間中に複数名取得する。

女性・・・取得率を 70%以上にする。【計画期間】

#### 《対策》 育休を取得しやすい環境整備、育休取得者に対する支援

- ・平成 22 年 10 月～ 管理者研修等で行動計画実行に向け周知・啓発の実施
- ・平成 22 年 10 月～ 「機構内報きずな」による情報発信（メール等）
  - ・育児休業中の職員へメール等により「きずな」を送付
  - ・「きずな」に育休取得者等の子育て奮闘記掲載（定期）
- ・平成 23 年 1 月 両立支援関係の各制度に関する職員からのメールによる相談窓口の開設

目標 3 結婚、出産、育児、介護等で退職した職員の再雇用制度の導入。【平成 23 年度まで】



#### 《対策》 再度、機構で仕事に就く意欲ある職員のための支援

- ・平成 22 年 10 月～ 職員の具体的ニーズの調査
- ・平成 22 年 12 月～ 制度設計等の検討開始
- ・平成 23 年度までに導入し、社内報等を活用した周知・啓発の実施

## 次世代育成支援対策推進法

### 第2期 一般事業主行動計画

【計画期間】平成25年4月1日～平成27年3月31日

#### 【基本方針】

職員が仕事と生活（育児・介護等）を両立させることができ、職員全員が働きやすい環境をつくることによって、全ての職員がその能力を最大限発揮できるようにするため、次の行動計画のための目標を策定する。

目標実現のためには、

- ①全ての職員からのワークライフバランス支援（両立支援）が不可欠
- ②制度導入を実際に活用できる仕事の仕組みや働き方が不可欠
- ③多様な価値観やライフスタイルを受容できる職場風土が不可欠

#### 目標1 仕事と生活の両立を推進するための休暇・休業制度の充実



##### 《対策》

#### 休暇・休業制度の充実、ライフサポート休暇の導入等による支援の検討

- 結婚休暇の改善
- 配偶者出産休暇の改善
- 子（小学校就学前）の看護休暇の改善
- 介護休業の改善
- ライフサポート休暇の導入
  - ・家族と触れ合う時間を持つこと等を目的とした特別休暇制度を導入
- 保存休暇制度の導入
  - ・期限（2年）までに取得せず失効した年次有給休暇を一定の日数まで積立て、「保存休暇」（有給）として病気休暇等に利用できる制度の導入

#### 目標2 職員のワークライフバランス意識の醸成



##### 《対策》

#### ワークライフバランス推進のための情報提供等による支援の検討

- ワークライフバランスについてのトップメッセージ発出
  - ・第2期一般事業主行動計画についての理事長メッセージを機構内報「きずな」に掲載する
- 業務の標準化・平準化・効率化に取り組む指示・依頼（情報提供）の発出
  - ・繁忙に応じたメリハリのある業務遂行・計画的業務遂行を促す指示・依頼（情報提供）を発出する
- 計画的な年休取得を目的とした指示・依頼（情報提供）の発出
- 部署内予定表の作成提案

○職員のワークライフバランスに関する意識を調査する

**目標3** 仕事と育児・介護の両立を推進するための環境の整備



**《対策》 機構の制度の周知と情報交換の場の提供等による支援の検討**

- 育児・介護ガイドブックの作成
- 休業者と機構をつなぐ掲示板の作成
- 育児経験者の情報交換の場の設定
- 育児経験者のコラムを機構内報「きずな」に掲載

## 機構における休暇・休職制度の改正経過

休暇・休職の種類	日本年金機構				国家公務員	民間水準等
	機構設立時	改正後	改正時期	改正理由		
①仕事と子育て(少子化対策)の両立(次世代育成支援対策)に伴う休暇・休職制度の見直し						
(1)結婚休暇	5日 (5割有給)	5日 (有給)	H25.10	・第2期行動計画に基づく改正	5日 (有給)	制度:有100% 日数:5日が65% 給与:有給96%
(2)配偶者出産休暇	2日 (5割有給)	2日 (有給)	H25.10	・第2期行動計画に基づく改正	2日 (有給)	制度:有61% 日数:平均3日 給与:有給+一部有給 77%
(3)子の看護休暇 (小学校就学前)	5日 (5割有給)	5日 (有給)	H26.4	・第2期行動計画に基づく改正	5日 (有給)	日数:法定(5日)どおり91% 給与:有給+一部有給34%
(4)育児短時間勤務	小学校就学前まで (無給)	小学校3年終了まで (無給)	H23.6	・第1期行動計画に基づく改正	小学校就学前まで (無給)	法定どおり(3歳まで)35% 小学校就学前まで 43% 小学校入学以降 22%
②仕事と生活の両立に伴う休職制度の見直し						
(5)病気休職(私傷病)	勤続年数に応じ 1年~2年 (無給) ※結核の分類は設けない ※同一傷病の期間通算あり	特定の傷病(がん等) の場合には、最長3年 まで延長 (無給)	H24.8 H25.10	・長期療養を要する傷病 となった場合に、実務に 精通した人材の退職に よる喪失を防ぐため	最長3年(うち1年間8 割有給、結核は2年間 8割有給) ※同一傷病の期間通算なし	
(6)介護休業、介護短時間勤務	93日間 (無給)	180日間 (無給)	H25.10	・第2期行動計画に基づく改正	6カ月間 (無給)	法定(93日)どおりが70%

休暇・休職の種類	日本年金機構				国家公務員	民間水準等
	機構設立時	改正後	改正時期	改正理由		
③東日本大震災に伴う特別休暇の新設						
(7)社会貢献活動休暇	なし	5日 (無給)	H23.6	・東日本大震災に伴う社会貢献活動を契機として改正	5日 (有給)	
④ワークライフバランスに配慮した連続休暇の新設						
(8)ライフサポート休暇	なし	年間通じ連続3日 (有給)	H26.4	・第2期行動計画に基づく改正	3日 (有給) (夏季休暇)	制度:有71% 日数:3.7日 (夏季休暇)
⑤機構設立時から変更していない休暇・休職制度						
(9)年次有給休暇	初年度:10日 2年目以降:勤続期間に応じて15日~20日	—	—	—	初年度:15日 2年目以降:20日	※H22.11 労働基準法改正に伴い、時間単位の休暇取得を可能とした。 (第1期行動計画)
(10)病気休暇	90日 (無給) ※結核の分類は設けない ※同一傷病の期間通算あり	—	—	—	結核:1年有給、1年超5割有給(無制限) 私傷病:90日有給、90日超5割有給(無制限)	
(11)産前・産後休暇	産前6週、産後8週 (有給)	—	—	—	産前6週、産後8週 (有給)	
(12)生理休暇	必要な期間 (うち2日有給)	—	—	—	必要な期間 (有給) ※病気休暇で対応	
(13)公民権の行使休暇	必要な期間 (5割有給)	—	—	—	必要な期間 (有給)	

休暇・休職の種類	日本年金機構				国家公務員	民間水準等
	機構設立時	改正後	改正時期	改正理由		
(14)国会、裁判所等への出頭のための休暇	必要な期間 (5割有給)	—	—	—	必要な期間 (有給)	
(15)骨髄移植ドナー休暇	必要な期間 (5割有給)	—	—	—	必要な期間 (有給)	
(16)子の養育(妻の出産に伴う子の養育)のための休暇	5日 (5割有給)	—	—	—	5日 (有給)	
(17)服喪のための休暇	親族の種類に応じて 1～7日 (有給)	—	—	—	親族の種類に応じて 1～7日 (有給)	
(18)育児時間	1日2回、1回30分 (無給)	—	—	—	1日2回、1回30分 (有給)	
(19)育児休業	3歳未満 (無給)	—	—	—	3歳未満 (無給)	