

参考資料 1

日本年金機構等について

○ 社会保険庁の廃止と、非公務員型の2つの新法人の設立	1
○ 社会保険庁改革に関する経緯	4
○ 日本年金機構法の概要	5
○ 国と年金公法人の役割分担	6
○ 日本年金機構の設立準備のプロセス(イメージ)	7
○ 日本年金機構の設立準備のスケジュールのイメージ	8
○ 社会保険庁の廃止と法人の職員採用等のスケジュールのイメージ	9
○ 社会保険庁の組織改革に関する委員会等	10
○ 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)	11
＜2007年(平成19年)10月4日 年金業務・組織再生会議＞	

社会保険庁の廃止と、非公務員型の2つの新法人の設立

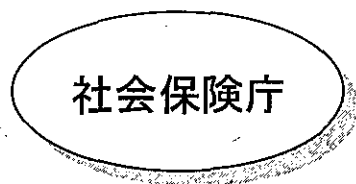
【国が担う業務】 ※公的年金の財政責任・運営責任は **厚生労働本省**

※保険医療機関の指導監督は **地方厚生局**

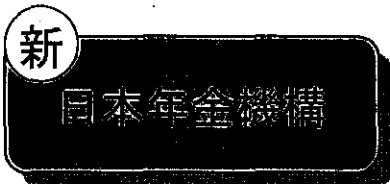
※悪質な滞納者の強制徴収は **国税庁** へ委任可能

【新組織】

【現在】



(平成22年1月)



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

(平成20年10月)



健康保険事業を担います。

(中小企業で働く被用者の方)

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。

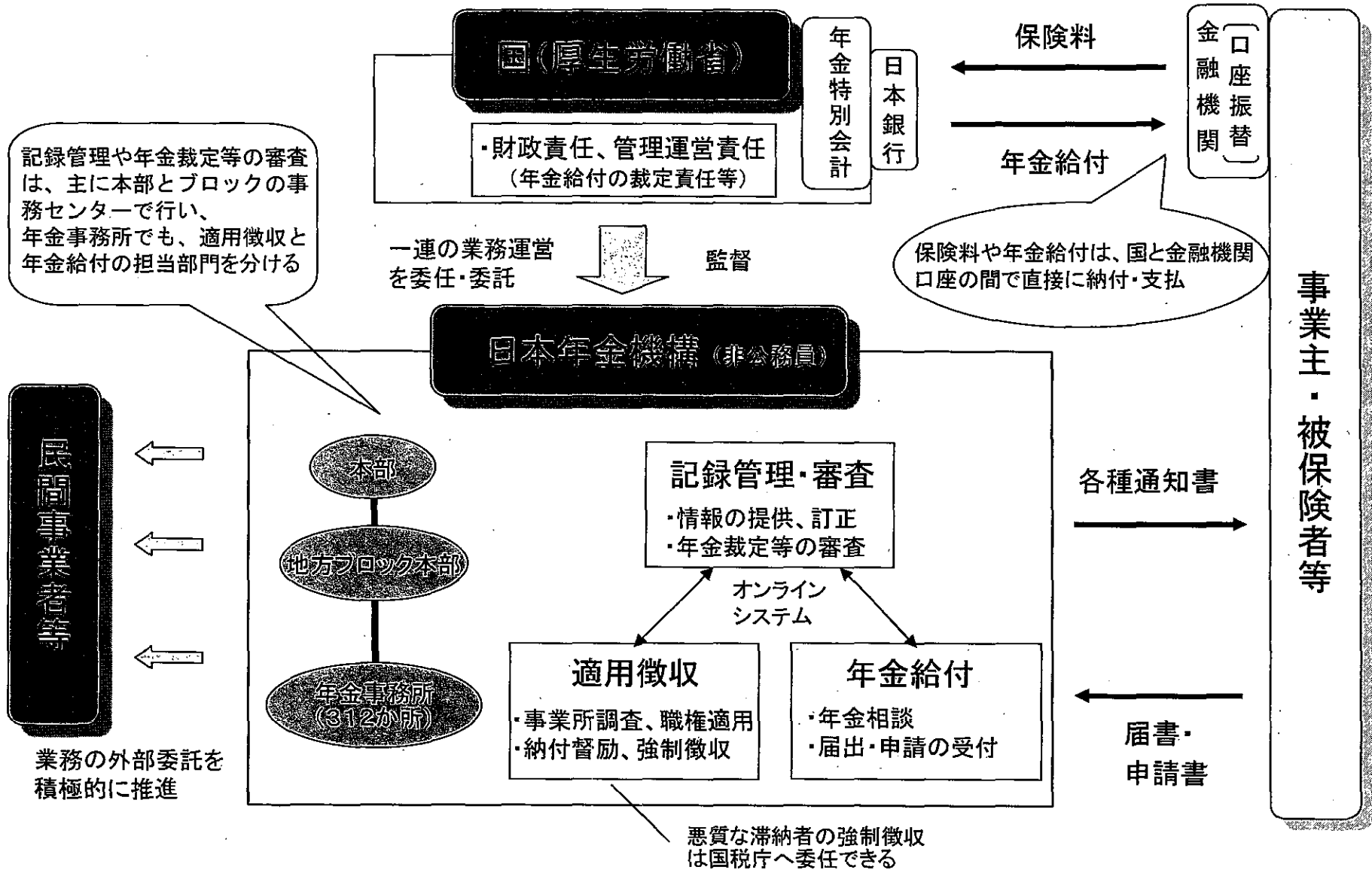
2. 「サービス」が変わる

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。

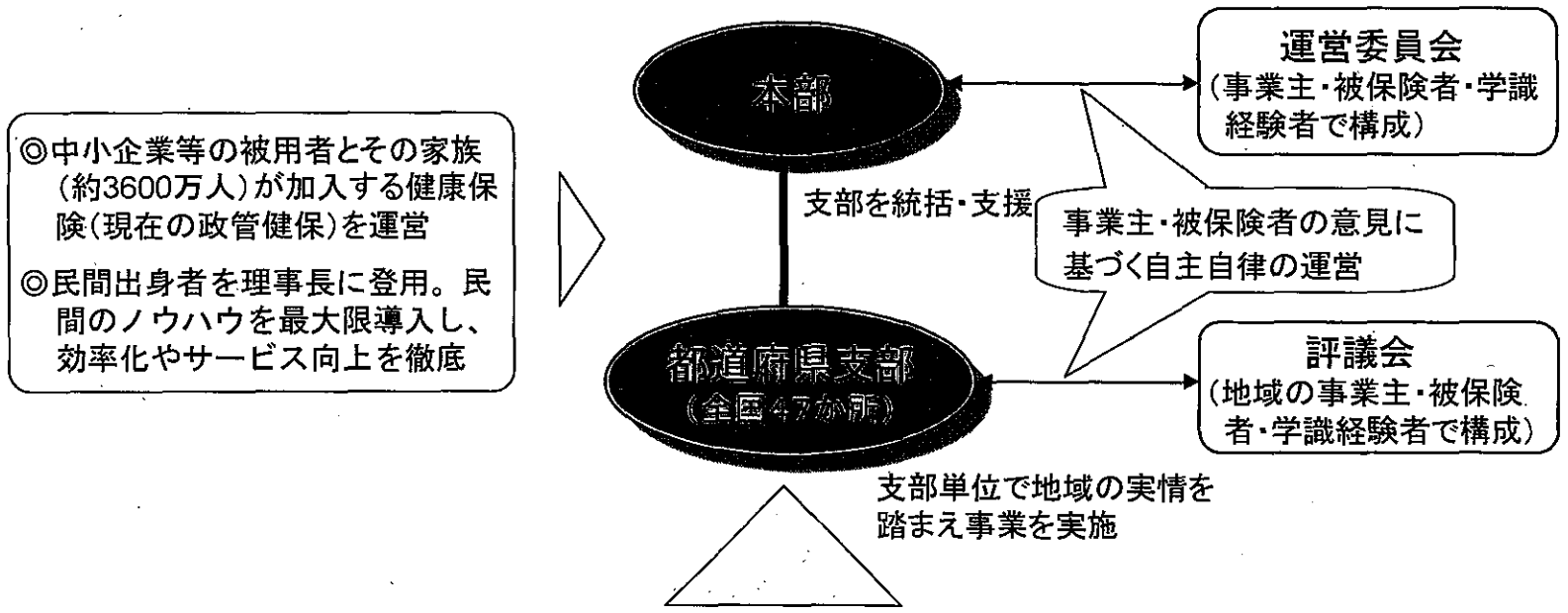
3. 「仕事の仕方」が変わる

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。

日本年金機構について



全国健康保険協会について



保険運営の企画

- ・都道府県別保険料率の設定
- ・財政運営
- ・業務改革・サービスの向上
- ・医療費分析、情報発信

保険給付

- ・被保険者証の発行
- ・窓口サービス・相談
- ・保険給付
- ・レセプトの点検

保健事業(予防)

- ・健診
- ・保健指導
- ・情報提供・相談
- (生活習慣病の予防を強化)

※事業所の適用や保険料の徴収の業務は日本年金機構において厚生年金業務と一体的に行い、
保険給付に必要な財源は厚生労働省から協会に交付金として交付

社会保険庁改革に関する経緯

平成16年

- 3月～5月 ・ マスコミ等で芸能人や国会議員の未納問題等が取り上げられる
- 6月 ・ 年金改革法案の採決
- 7月 ・ 民間から村瀬清司が社会保険庁長官に就任
- 8月 ・ 官房長官の下に有識者会議を設置
- 9月 ・ 元課長が、納入業者からの収賄容疑で逮捕・起訴
- 11月 ・ 「緊急対応プログラム」の策定

平成17年

- 2月 ・ 自民党（庁改革WG等合同会議）が組織改革の議論に着手
- 5月 ・ 官房長官の下の有識者会議において、最終とりまとめ
・ 自民党及び公明党において、意見のとりまとめ
- 7月 ・ 厚生労働大臣の下に有識者会議を設置
- 9月 ・ 「業務改革プログラム」の策定
- 12月 ・ 同会議において、組織改革の在り方について、とりまとめ

平成18年

- 3月 ・ 社会保険庁改革関連法案を通常国会に提出
- 5月 ・ 改革関連法案が国会審議入り
・ 法案の国会審議の過程において、国民年金保険料の免除等の不適正事務処理が議論となる
- 6月 ・ 改革関連法案が継続審議となる
- 8月 ・ 免除等問題に関する第3次調査報告書及び大臣政務官主宰の検証委員会報告書の公表
・ 関係職員の処分を実施
- 12月 ・ 自民党、公明党及び与党年金制度改革協議会において、新たな組織改革の方針について、とりまとめ
・ 改革関連法案が廃案となる

平成19年

- 3月 ・ 社会保険庁改革関連法案を通常国会に提出
- 5月 ・ 法案の国会審議の過程において、年金記録問題が議論となる。
- 6月 ・ 改革関連法案が可決成立

1. 年金新法人の組織等

- 名称 日本年金機構
- 役職員 非公務員、民間的な勤務条件
- 国の監督 厚生労働大臣が直接的に管理監督し、事業計画・予算を認可、業務改善命令等
- 設立 平成22年4月までにおいて政令で定める日（平成22年1月を予定）
同時に、社会保険庁を廃止

2. 国と新法人の役割

- 国は、公的年金に係る財政責任・管理運営責任
 - ・年金特別会計を備え、保険料徴収・年金の支払は国の歳入・歳出
 - ・年金手帳及び年金証書は、国（厚生労働大臣）の名義
- 法人は、厚生労働大臣から委任を受け、その直接的な監督下で、公的年金に係る一連の運營業務

3. 強制徴収の委任

- 保険料の滞納処分は、厚生労働大臣の一定の監督の下で、法人に委任
- 厚生労働大臣は、悪質な滞納者に対する滞納処分について必要があると認めるときは、法人からの申し出に基づき、滞納処分の権限を、財務大臣を通じて国税庁長官に委任

4. 民間へのアウトソーシングの推進(振り分けのための第三者機関)

- 次の事項について、学識経験者の意見を聞いた上で、政府が基本計画を閣議決定
 - ・新法人が自ら行う業務と委託する業務との区分その他の委託の推進についての基本的事項
 - ・法人の職員の採用についての基本的事項

5. 職員の採用(採否審査のための第三者機関)

- 法人の設立委員が、労働条件及び採用基準を提示し、職員を募集
- 設立委員は、人事管理の学識経験者の意見を聴いて、採否を決定

国と年金公法人の役割分担

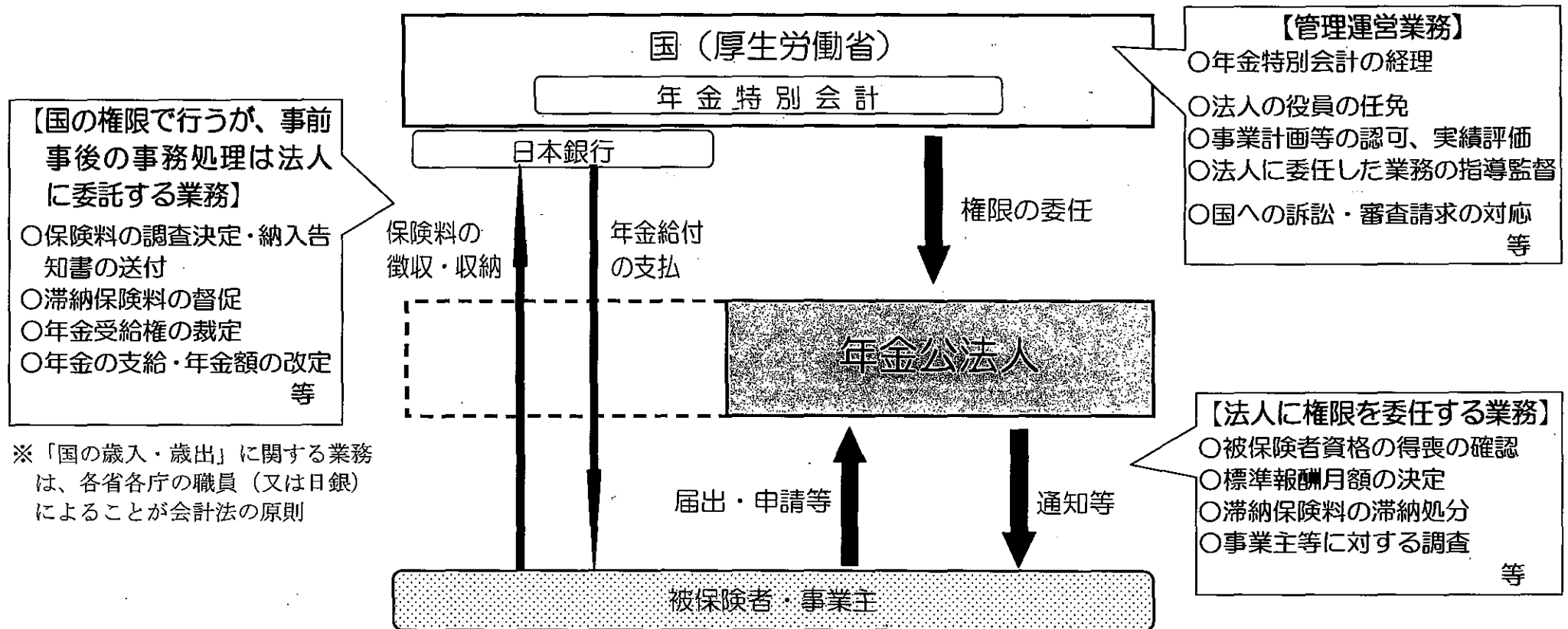
【国（厚生労働大臣）】⇒公的年金に係る財政責任・管理運営責任を担う。

- ・年金特別会計を備え、保険料の徴収・年金の支払いは、国の歳入・歳出として行う
- ・年金手帳及び年金証書は、厚生労働大臣の名義で発行

【年金公法人】

⇒厚生労働大臣から委任を受け、その直接的な監督の下で、公的年金に係る一連の運營業務（適用・徴収・記録管理・相談・裁定・給付等）を担う。

中



日本年金機構の設立準備のプロセス（イメージ）

平成19年度

（6月 日本年金機構法成立）

内閣官房の下の第三者機関において、
・機構が自ら行う業務と外部委託する業務の振り分け
 その他外部委託の推進についての基本的事項
・職員の採用についての基本的事項
 について審議

平成20年度

「基本計画」を策定（閣議決定）

設立委員が、採用条件と労働条件を定めて職員を募集
↓
設立委員が委嘱した職員採用審査会で審査
↓
設立委員が、採否予定を決定し職員に通知

⇒ 社会保険庁長官が職員から希望を聴き、希望者の名簿を設立委員に提出
⇐

平成21年度

設立委員が、厚生労働大臣の認可を得て、業務方法書を策定
機構の中期目標、中期計画、年度計画、各種規定等の案の作成、出資資産の評価等の機構設立準備

⇒ 不採用の職員について、社会保険庁長官が配置転換の努力
↓
国家公務員法の定めにより、転任、退職、免職

平成22年1月

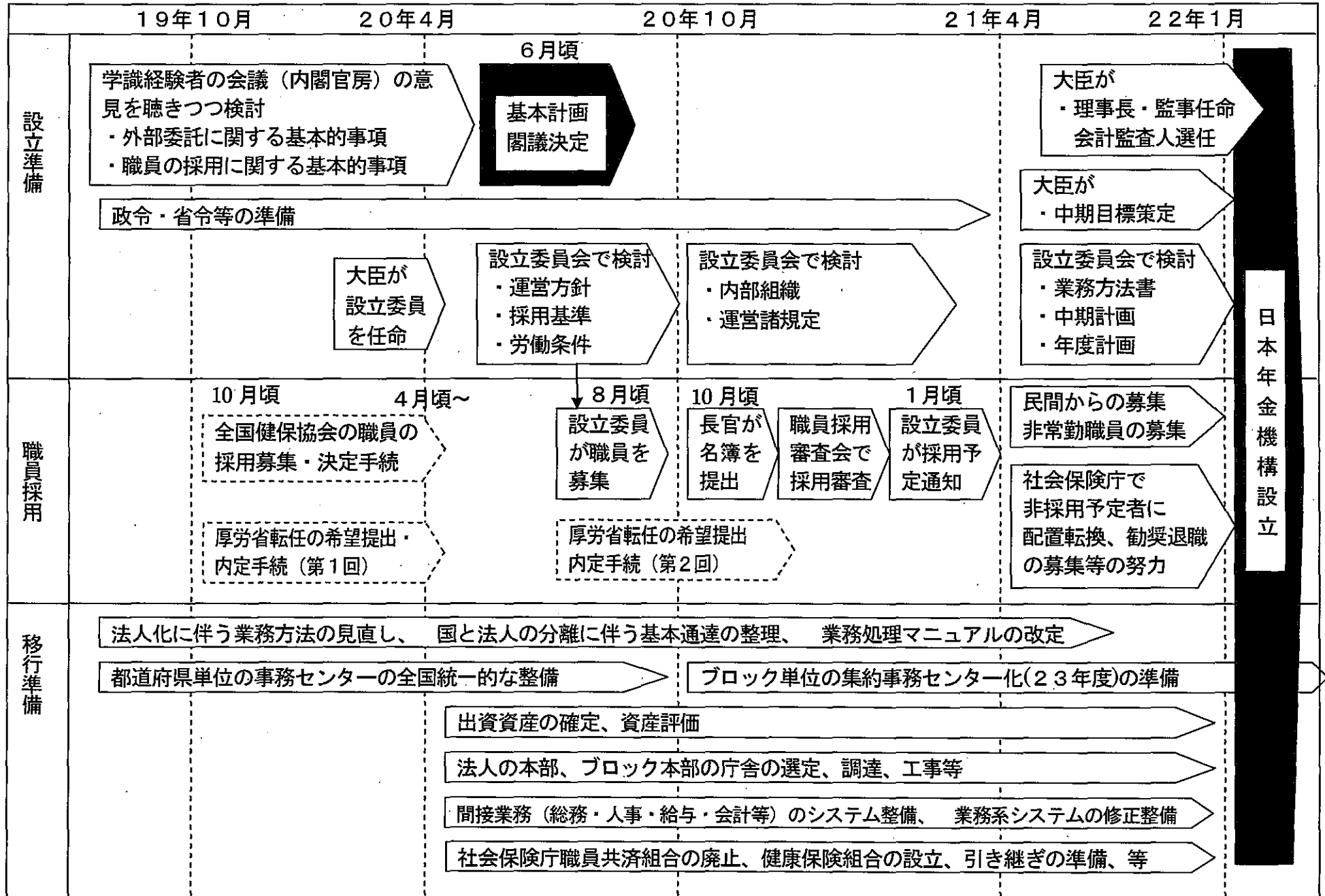
（平成22年4月1日までの間で政令で定める日）

日本年金機構発足

※機構が、発足後遅滞なく、厚生労働大臣の認可を得て、中期計画、年度計画（事業計画・予算）を策定

日本年金機構の設立準備のスケジュールのイメージ

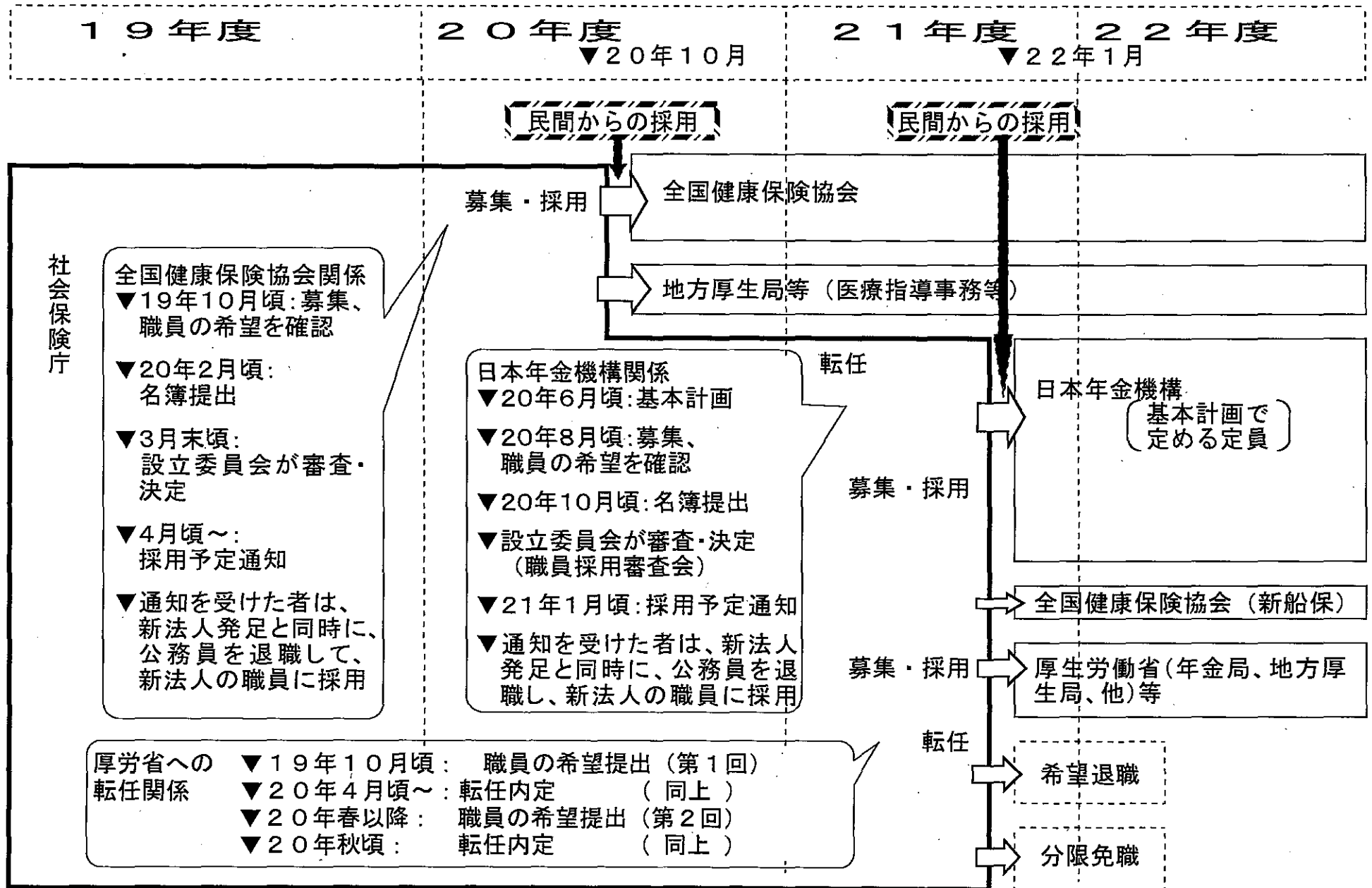
※現時点でのイメージで
あり今後具体的に検討



日本年金機構設立

社会保険庁の廃止と法人の職員採用等のスケジュールのイメージ

※現時点でのイメージであり今後具体的に検討



社会保険庁の組織改革に関する委員会等

設置等	名称等	任務
厚生労働大臣が任命	全国健康保険協会 設立委員会 委員長：星野 進保 (前総合研究開発機構 客員研究員)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 協会の定款、運営規則、事業計画、予算、職員の労働条件・採用基準の策定、職員の採否の決定等 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 18年11月14日に第1回委員会を開催（これまでに7回開催） ➢ 19年秋を目途に法人の理念・運営方針や組織の人員の骨格、採用の採用基準・労働条件を策定し、職員を募集
内閣官房 (国・地方行政 改革担当大臣)	年金業務・組織再生 会議 座長：本田 勝彦 (日本たばこ産業株式 会社取締役相談役)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 政府は、学識経験者の意見を聴いた上で以下の事項についての基本計画を策定 <ul style="list-style-type: none"> ① 業務の委託の推進についての基本的な事項 ② 職員の採用についての基本的な事項 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 8月23日に第1回会議を開催 ➢ 10月4日に「職員の採用についての基本的な事項」について、考え方の中間整理 ➢ 年内に「業務の委託の推進についての基本的な事項」について、考え方の中間整理 ➢ 20年5月を目標に最終整理
厚生労働大臣が任命	日本年金機構設立 委員会 [設置予定]	<ul style="list-style-type: none"> ・ 機構の業務方法書、中期計画、年度計画、職員の労働条件・採用基準の策定、職員の採否の決定等
日本年金機構の設立委員会が委嘱	日本年金機構の 職員の採用審査の ための意見聴取に 係る学識経験者の 会合 [設置予定]	<ul style="list-style-type: none"> ・ 機構の職員を採用する場合の個別の採否を審査し、設立委員に対し意見 ・ 設立委員は、学識経験者の意見を聴いた上で職員の採否を決定

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)【概要版】

2007年(平成19年)10月4日
年金業務・組織再生会議

基本認識

- ◇ 公的年金制度は、国民生活にとって極めて重要であり、その業務を担うこととなる日本年金機構(以下「機構」という。)の役割・使命は重大。
- ◇ それゆえ、機構にどのような者を採用し、育成していくかは、今回の社会保険庁改革の成否を左右。
- ◇ 一方、公的年金制度に対する国民の信頼回復が急務であることも十分念頭に置くことが必要。

上記基本認識を踏まえ、委員の意見が一定のまとまりをみた以下の事項について、現時点での中間整理として公表。

〔前提〕 機構への新規採用者は、公的年金業務を正確・効率的に遂行し、法令などの規律を遵守し、改革意欲と能力を持つ者のみ

公的年金業務への信頼を損ねた職員の取扱い

- 社会保険庁からの職員採用に当たり、法令違反を犯した者、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、漫然と採用されることがあってはならない。
- 過去に懲戒処分、矯正措置などの処分を受けた者につき、その処分は採否決定の重要な考慮要素。処分歴、処分された行為の性質、更生状況などをきめ細かく勘案し、採否を判断。
- 今後、国家公務員としての服務違反などが明らかになれば、処分者と同様に対処すべきことは当然。

勤務実績の評価

- 社会保険庁職員からの採否の決定に際しては、勤務実績、特に年金記録問題への対応、業務改革への取組実績、意欲などの客観的評価が必要。

- 勤務実績の評価には、社会保険庁における新人事評価や過去の勤務評定の活用が考えられる。新人事評価は課題もあり、評価基準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ところ。

外部人材の積極的採用

- 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者を採用することについて積極的に検討すべき。
- 経営管理の強化、コンプライアンス（法令遵守）など組織ガバナンスや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、社会保険庁からの採用では得難い能力・経験を有する者について、積極的に外部から採用すべき。

機構における人事の仕組み

- いわゆる「三層構造」の問題は一掃する必要。
- 機構の幹部職員への外部人材の登用、人事評価に基づく社会保険庁のプロパー職員の登用など、新たな幹部人事の仕組みを構築すべき。
- 本庁・地方庁採用の区分をなくし、本部・地方組織間の積極的な人事交流・異動などについてルール化すべき。

多様な人材活用のあり方

- 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。

☆ 今後、機構として担うべき業務とは何か、これにふさわしい人材や必要人員数はどうあるべきかという観点から徹底的に議論し、2008年（平成20年）5月を目途に最終的な取りまとめ。

☆ 2008年（平成20年）10月に設立される全国健康保険協会は、社会保険庁改革の一環として行われるものであり、同協会の設立委員会による採用基準の策定に当たっては、この中間整理を十分参考にしよう望む。

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)

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

公的年金制度は、国民生活にとって極めて重要なものであり、社会保険庁を廃止し、厚生労働大臣から事務の委託・委任を受けて公的年金事業の運営の中核を担うこととなる日本年金機構(以下「機構」という。)の役割・使命は極めて重大である。

新たに設立される機構が、国民から「信頼」される組織になれるかどうかは、機構で働く職員の意欲や使命感にかかっている。それゆえ、機構にどのような職員を採用し、育成していくかは、今回の社会保険庁改革の成否を左右する極めて重要なポイントとなるものである。

一方、その際には、公的年金制度に対する国民の信頼回復が急務であることも十分念頭に置くことが必要である。

当会議では、こうした基本認識に立って、機構の職員の採用についての基本的な考え方を議論してきたが、今般、委員の意見が一定のまとまりをみた事項について、現時点での中間整理を行い、公表するものである。

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考えます。

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。

〔機構における人事の仕組み〕

- 社会保険庁のいわゆる「三層構造」、すなわち社会保険庁の幹部として短期間在籍する厚生労働本省採用のキャリア職員、本庁採用のいわゆるノンキャリア職員、かつて「地方事務官」として都道府県単位で採用された職員がいるという問題は、組織を分断させ、組織ガバナンスの欠如の原因とも指摘されている。機構においては、この「三層構造」の問題を一掃しなければならない。

このため、機構の幹部職員には、外部の有為な人材を採用することに加え、適正な人事評価に基づき社会保険庁の優秀なプロパー職員を登用することなどにより、機構にふさわしい新たな幹部人事の仕組みを構築すべきである。また、従来のような本庁・地方庁採用の固定的な区分をなくし、本部・地方組織間の積極的な人事交流・異動などについて、ルール化すべきである。

〔多様な人材活用のあり方〕

- なお、今後、システム化による効率化や業務委託の推進によって機構が必要とする人員数に変動する可能性があることを踏まえれば、これらの人員を確保するに当たっても、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のあり方を十分に考慮した上で、これを行う必要がある。これらの点については、機構が行う業務内容とその人員規模を検討する中で、引き続き検討を深めることとしたい。

3 おわりに

以上、機構の職員の採用についての基本的考え方を述べてきたが、職員の採用以上に大切なことは、機構で働く職員の意欲や能力と実績が適切に評価され、的確に反映されるような、新たな人事・給与、人材育成のシステムを構築することである。当会議では、このような課題に関する基本的な視点についても議論を深めていくことが必要であると考えている。

今回の「中間整理」は限られた時間の中で、議論のポイントをまとめたものである。今後、当会議では、総務省に置かれた年金記録問題検証委員会や年金業務・社会保険庁監視等委員会などの議論も十分参考にしながら、業務委託、システム化など業務効率化の検討を進めていく予定である。

その検討に当たっては、機構として担うべき業務とは何か、これにふさわしい人材や必要人員数はどうあるべきかという観点から、徹底的に議論を行い、2008年（平成20年）5月を目途に最終的な整理を行うこととしたい。

また、現在、社会保険庁が行っている政府管掌健康保険に係る業務（適用・徴収業務を除く。）を担う組織として、2008年（平成20年）10月に全国健康保険協会（以下「協会」という。）が設立されることになっており、協会に採用される職員の採用の基準については、現在、協会の設立委員会において検討が進められ、近く決定される予定とのことである。協会の設立と機構の設立とは、その趣旨・目的は異なるものの、両者はいずれも、社会保険庁改革の一環をなすものである。協会の設立委員会において、採用基準を策定するに当たっては、この中間整理を十分参考にしていきたい。

年金業務・組織再生会議名簿

岩瀬 達哉 (ジャーナリスト)

大山 永昭 (東京工業大学教授)

○岸井 成格 (毎日新聞社特別編集委員)

小嶋 典明 (大阪大学大学院高等司法研究科教授)

斎藤 聖美 (ジェイ・ボンド証券株式会社代表取締役社長)

八田 達夫 (政策研究大学院大学学長)

◎本田 勝彦 (日本たばこ産業株式会社取締役相談役)

◎印は座長、○印は座長代理

(敬称略、五十音順)

年金業務・組織再生会議の審議経過

(2007年(平成19年)10月4日現在)

第1回	2007年(平成19年) 8月23日	<ul style="list-style-type: none"> ・ 座長選任等 ・ 会議の運営について ・ 社会保険庁改革の概要について ・ 委員による自由討議
第2回	8月30日	<ul style="list-style-type: none"> ・ 社会保険庁・厚生労働省からのヒアリング ・ 委員からのヒアリング・自由討議 <p>※ 会議終了後、高井戸及び三鷹の社会保険業務センターを視察</p>
第3回	9月5日	<ul style="list-style-type: none"> ・ 社会保険庁からのヒアリング ・ 委員による自由討議
第4回	9月19日	<ul style="list-style-type: none"> ・ 年金記録問題検証委員会委員からのヒアリング ・ 社会保険庁からのヒアリング ・ 委員による自由討議
第5回	9月28日	<ul style="list-style-type: none"> ・ 「職員の採用についての基本的事項」の中間整理について、取りまとめに向けた議論